



VROUWEN AAN DE TOP

2008



INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN EN MANNEN

.be

COLOFON

Uitgever

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
www.igvm.belgium.be

Samenstellers

SEIN, Instituut voor Gedragswetenschappen
Universiteit Hasselt, Campus Diepenbeek
Agoralaan, gebouw D
3590 Diepenbeek
T 011 26 86 74 – F 011 26 86 79
sein@uhasselt.be
www.uhasselt.be/sein

Cap Sciences Humaines ASBL
Université Catholique de Louvain
Avenue de l'Espinette 18
1348 Louvain-la-Neuve
T 010 47 41 76 – F 010 47 41 78

Projectverantwoordelijke

Dr. Elke Valgaeren, SEIN – UHasselt

Auteurs

Dr. Elke Valgaeren, SEIN – UHasselt
Kim Hendrickx, Cap Sciences Humaines – UCL
Inès De Biolley, Cap Sciences Humaines – UCL
Dr. Geraldine Reymenants, IGVM
Dr. Hildegard Van Hove, IGVM

Verantwoordelijk uitgever

Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Lay-out en druk

Gevaert Graphics

Depotnummer

D/2009/10.043/6



VROUWEN AAN DE TOP

2008

DR. ELKE VALGAEREN, SEIN – UHASSELT
KIM HENDRICKX, CAP SCIENCES HUMAINES – UCL
INÈS DE BIDLLEY, CAP SCIENCES HUMAINES – UCL
DR. GERALDINE REYMANANTS, IGVM
DR. HILDEGARD VAN HOVE, IGVM

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	4
1. Inleiding	7
1.1 Het glazen plafond	7
1.2 Wat is de top?	8
1.3 Opzet van het rapport	9
2 Vrouwen aan de top in het bedrijfsleven	11
2.1 Ontwikkeling van indicatoren	11
2.2 Resultaten	13
2.2.1 Managementfuncties	13
2.2.2 Raden van bestuur	17
2.2.3 Operationeel management	23
3 Werknemersorganisaties	25
3.1 Ontwikkeling van indicatoren	25
3.2 Resultaten	26
4 Werkgeversorganisaties	27
4.1 Ontwikkeling van indicatoren	27
4.1.1 Nationaal (federaal)	27
4.1.2 Regionaal	28
4.2 Resultaten	28
5 Media / redacties	31
5.1 Ontwikkeling van indicatoren	31
5.1.1 Afbakening van het onderzoeksveld	31
5.1.2 Het CIM als gegevensbron	33
5.1.3 Ontwikkeling van indicatoren	34
5.2 Resultaten	36
6 Academische besturen	39
6.1 Ontwikkeling van indicatoren	39
6.1.1 Universiteiten, Associaties en Académies in België	39
6.1.2 Hoe zijn de Belgische universiteiten, Associaties en Académies gestructureerd?	
Ontwikkeling van indicatoren	40
6.2 Resultaten	41
7 Ordes van vrije beroepen	43
7.1 Ontwikkeling van indicatoren	43
7.1.1 Orde van Geneesheren	43
7.1.2 Orde van Architecten	44
7.1.3 Orde van Vlaamse Balies (O.V.B.) en de Ordre des Barreaux francophones et germanophones (O.B.F.G.)	45
7.2 Resultaten	46
7.2.1 Orde van Geneesheren	46
7.2.2 Orde van Architecten	46
7.2.3 Orde van Vlaamse Balies (O.V.B.) en de Ordre des Barreaux francophones et germanophones (O.B.F.G.)	46
8 NGO's	49
8.1 Ontwikkeling van indicatoren	49

8.2 Resultaten	50
9 Politieke besluitvorming	51
9.1 Ontwikkeling van indicatoren	51
9.2 Resultaten	52
9.2.1 Europees niveau	52
9.2.2 Federaal, gemeenschaps- en gewestniveau	54
9.2.3 Provinciaal en lokaal niveau	56
9.2.4 Op het niveau van de partijen	58
9.3 Besluit	59
10 Rechterlijke macht	61
10.1 Ontwikkeling van indicatoren	61
10.2 Resultaten	62
11 De strijdmacht	36
11.1 Ontwikkeling van indicatoren	63
11.2 Resultaten	64
12 De federale ambtenarij	65
12.1 Ontwikkeling van indicatoren	65
12.2 Resultaten	66
13 Nationale Bank van België	67
13.1 Ontwikkeling van indicatoren	67
13.2 Resultaten	68
14 Samenvatting	69
Bijlage 1: Lijst van topbedrijven	74
Bijlage 2: Lijst tabellen	84
Literatuur	86



VOORWOORD

Een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in organen van besluitvorming is reeds lang een thema binnen de vrouwenbeweging. Ook het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen rekent het tot een van zijn voornaamste actiedomeinen.

Besluitvorming wordt vaak gelijkgesteld met politiek, maar is veel breder dan dat. Het betreft in principe alle maatschappelijke domeinen waar beslissingen worden genomen die een impact (kunnen) hebben op velen. Die beslissingen worden al te vaak genomen door enkelen, door de 'top'. En daarin schuilt precies het probleem. Hoewel vrouwen veel beter vertegenwoordigd zijn in leidinggevende posities dan enkele decennia geleden, en dus meer dan vroeger participeren in besluitvorming, maken mannen nog steeds de meerderheid uit. De top blijft voorlopig grotendeels letterlijk 'bemand'; de beslissingen worden bijgevolg voornamelijk door mannen genomen. Die top, en dus zijn 'mannelijke' samenstelling, is overigens niet altijd even zichtbaar en informatie erover is niet altijd even gemakkelijk toegankelijk.

In dit rapport wordt de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen geanalyseerd in topfuncties in uiteenlopende domeinen. Achtereenvolgens komen het bedrijfsleven, werknemers- en werkgeversorganisaties, media en redacties, academische besturen, ordes van vrije beroepen, ngo's, de politieke wereld, de rechterlijke macht, de strijdmacht, de federale ambtenarij en de Nationale Bank aan bod. Telkens wordt er eerst nagegaan hoe in een bepaald domein de top het best kan worden afgebakend. Vervolgens wordt voor de betrokken functies nagegaan of ze door vrouwen, dan wel mannen worden ingevuld. De aanwezigheid van vrouwen in lagere leidinggevende functies en op andere niveaus komt hier niet ter sprake. Voor een aantal domeinen zal ze wel worden opgenomen in de volgende editie van de publicatie 'Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren'.

Via het verzamelen en verspreiden van statistieken wil het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zowel beleidsmakers als het brede publiek sensibiliseren. Zolang gelijkheid niet is gerealiseerd, blijft dat nodig. Met deze publicatie over vrouwen aan de top willen we ook het debat stimuleren over de aan-/afwezigheid van vrouwen in besluitvormingsorganen en een eerste aanzet geven tot een reflectie over mogelijke oplossingen.

In verband hiermee wordt vaak verwezen naar het Noorse beleid. In 2003 voerde Noorwegen een quotaregeling in voor raden van bestuur. Beursgenoteerde bedrijven kregen vijf jaar de tijd om een minimumverte-

genwoordiging van 40% vrouwen te realiseren voor hun raden van bestuur. De vooropgestelde sanctie was erg zwaar: bedrijven die de quota niet realiseerden, zouden worden geschrapt van de beurs. In 2004 was nog minder dan tien procent van de leden van de raden van bestuur vrouw. Vier jaar later zijn de quota gerealiseerd in 60% van de bedrijven in de privésector en in 100% van de overheidsbedrijven. Aanvankelijk was de maatregel fel omstreden. Men voerde aan dat het onmogelijk zou zijn om voldoende bekwame vrouwen te vinden die bovendien bereid zouden zijn een mandaat op te nemen. In de praktijk bleek dat echter geen probleem en nu wordt de maatregel door veel bedrijfsleiders zelfs positief geëvalueerd, omwille van de sterke instroom van menselijk kapitaal die erdoor tot stand werd gebracht.¹

Een gebrek aan bekwame kandidaten kan anno 2008 inderdaad bezwaarlijk worden aangevoerd als excuus. Europa beschikt, getuige de onderwijsstatistieken, over veel hooggekwalificeerde vrouwen. Maar deze vrouwen worden nog te weinig naar waarde geschat. Zowel nationaal als internationaal worden er instrumenten ter beschikking gesteld en netwerken gevormd om stereotypen in het bedrijfsleven tegen te gaan. De Europese Commissie lanceerde bijvoorbeeld onlangs een website 'Break gender stereotypes, give talent a chance'. Via een praktische handleiding voor human resource managers worden bedrijven geïnformeerd over de voordelen van gendergelijkheid en worden er concrete instrumenten aangereikt om die te realiseren.²

Dit rapport werd samengesteld door verschillende personen. De hoofdstukken 1 tot en met 8 werden samengesteld door Elke Valgaeren van de onderzoeksgroep SEIN van de Universiteit Hasselt en Kim Hendrickx en Inès De Biolley van Cap Sciences Humaines van de Université Catholique de Louvain. Hoofdstuk 9 werd opgesteld door Geraldine Reymenants en hoofdstuk 10 tot en met 13 door Hildegard Van Hove van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Wij wensen u veel leesplezier.

Michel Pasteel
Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

1 Bautz-Holter-Geving, Hilde 'Accompanying women in accessing decision-making jobs', presentatie op de conferentie 'Professional equality between women and men, an economic stake facing the demographic challenge, te Rijsel, 13 november 2008.

2 www.businessandgender.eu



1. INLEIDING

1.1

HET GLAZEN PLAFOND

Vrouwen aan de top... het probleem is gekend: of het nu gaat om het bedrijfsleven of de politiek, in de meeste maatschappelijke sectoren vinden we slechts weinig vrouwen terug in topposities. Vaak is de instroom van vrouwen nog relatief goed te noemen, maar hinkt de doorstroom achterop. Toch is er verbetering merkbaar. In het bedrijfsleven vinden we bijvoorbeeld steeds meer vrouwen terug in het lager en middenmanagement. Daar wordt de opmars van vrouwen echter gestopt. Ondanks een zekere vooruitgang zien we nog steeds een ondervertegenwoordiging van vrouwen in managementposities en zijn vrouwen bijna volledig afwezig in de topfuncties. Deze vaststelling heeft vooral in de Angelsaksische onderzoeksweld een omvangrijke literatuur tot stand gebracht. Een groot deel van dit onderzoek omvat de zoektocht naar verklaringen voor de geringe vrouwelijke vertegenwoordiging aan de top van het bedrijfsleven. Deze verklaringen vertrekken vanuit verschillende invalshoeken. Een eerste reeks theorieën kunnen we samenvatten onder de term 'individual deficit model' (Hall-Taylor, 1997; Melamed, 1996; Oakley, 2000). Hierbij vertrekt men van de premisse dat we de verklaring voor de ondervertegenwoordiging in managementfuncties bij de vrouwen zelf moeten zoeken. Vrouwen schieten op een aantal vlakken tekort om managementposities te kunnen bereiken: ze hebben niet de juiste diploma's of ervaring, ze missen managementvaardigheden, ze zijn niet ambitieus genoeg, ze plaatsen hun gezin op het voorplan ten nadele van hun carrière... Maar ook wanneer vrouwen over het juiste 'kapitaal' beschikken – de juiste diploma's, werkervaring en managementvaardigheden – schoppen ze het gemiddeld genomen minder ver dan mannen (Schneer & Reitman, 1995; Stroh, Brett, & Reilly, 1992). De tweede invalshoek verlegt het accent daarom naar (onbewuste) discriminatie. De vraag 'what's wrong with women' werd vervangen door de vraag 'what's wrong with companies'. Om op deze vraag een antwoord te formuleren is het onderzoek naar de organisatiecultuur vruchtbaar gebleken. Stereotiepe opvattingen over de eigenschappen van mannen en vrouwen zijn nog steeds geen uitzondering. Ze maken deel uit van vele bedrijfsculturen waar ze een verborgen, maar hardnekkige rem vormen op de vooruitgang van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven (Konrad & Cannings, 1997; Parkin & Maddock, 1995; Rubin, 1997). De vrouwonvriendelijke cultuur vertaalt zich in de structuren en praktijken in het bedrijf. Vrouwen worden bijvoorbeeld uitgesloten uit de informele netwerken die mannen kunnen gebruiken als springplank voor hun volgende carrièrezet (Oakley, 2000; Reskin & McBrier, 2000). De gemeenschappelijke noemer van dit onderzoek is de metafoor 'het glazen plafond', die verwijst naar een hardnekkige, onzichtbare barrière in de organisatiehiërarchie waar vrouwen moeilijk door kunnen stoten (Davies-Netzley, 1998). Letterlijk impliceert het glazen plafond dat vrouwen zonder problemen kunnen doorstromen in de bedrijfshiërarchie, maar slechts tot op een bepaald niveau. Boven dat niveau, het glazen plafond, vind je weinig of geen vrouwen meer terug. In veel bedrijven en organisaties is er niet zozeer sprake van een glazen plafond, maar wel van een 'lekkende pijplijn': hoe hoger je komt in de organisatie, hoe minder vrouwen er werken doordat er op elk niveau vrouwen afvallen.³ Het resultaat van deze afvalkoers is een zeer beperkte aan-

³ De term 'leaky pipeline' stamt uit het onderzoek naar de situatie van vrouwen aan universiteiten. (Steegmans, 2003) (Valgaeren & Van Haegendoren, 2002)

wezigheid in de hoogste regionen. Gaandeweg is men de term 'glazen plafond' gaan gebruiken voor alle soorten beperkingen in de doorstroming van vrouwen, ook als het eerder gaat om die lekkende pijplijn.

Vrouwen worden niet alleen in klassieke privébedrijven geconfronteerd met deze lekkende pijplijn, ook in andere maatschappelijke sectoren hebben vrouwen het nog steeds moeilijker om de top te bereiken. Bij de overheid vinden we bijvoorbeeld weinig vrouwen op de hoogste posities. Ook de top van vakbonden, politieke partijen en werkgeversorganisaties zijn nog mannenbastions.

1.2

WAT IS DE TOP?

Om een statistisch overzicht van vrouwen in topfuncties tot stand te brengen, is het in eerste instantie belangrijk goed te begrijpen wat je precies met cijfers zichtbaar wil maken. Hoe definieer je de top en welke criteria hanteer je hiervoor?

Topfuncties worden veelal vrij eng gedefinieerd. Meestal staat in de definitie van een topfunctie de macht die met een dergelijke functie samengaat centraal. De macht waarover een topman of topvrouw beschikt, wordt in vele gevallen gelijkgesteld met de plaats die in de hiërarchie wordt ingenomen, het betreft de leiding over ondergeschikten, budgetverantwoordelijkheid en het bepalen van de koers die de organisatie of het bedrijf vaart. Als men in de definitie van een topfunctie aan macht een centrale waarde toekent, dan stelt men automatisch een topfunctie gelijk aan een leidinggevende functie. Men is pas machtig als men controle en autoriteit heeft over andere personen. Macht is immers een bij uitstek relationeel gegeven. Men zou macht nog het best kunnen definiëren als 'de mogelijkheid van een persoon of een groep personen om op een zodanige manier in te spelen op de structurele aspecten van zijn of haar relaties dat hij of zij toegang krijgt tot de gewenste hulpbronnen' (Saint-Charles, 2001). Macht bestaat dus maar in relatie tot de andere. Het betreft een wederzijdse en onevenwichtige relatie. Wederzijds omwille van de uitwisseling en het overleg, onevenwichtig omdat de voorwaarden en de regels die de uitwisseling structureren slechts door één van beide partijen zijn bepaald. Het gaat dus met andere woorden om een krachtsverhouding.

Een belangrijke indicator voor het aandeel vrouwen aan de top zal ook in deze studie gaan over vrouwen die binnen bedrijven of organisaties de leiding over de volledige organisatiestructuur hebben verworven of die een sleutelfunctie uitoefenen bij het uitzetten van de strategie van de organisatie. Verder redeneren we: hoe groter het bedrijf of de organisatie, hoe meer de topfunctie aan belang wint.

We willen hier kort een relativerende noot aan toevoegen. Door de topfuncties binnen een bedrijfs- of organisatiestructuur gelijk te stellen met de hiërarchische top, ontstaat het risico dat men andere definities van topfuncties, sommige auteurs spreken zelfs over meer ‘vrouwelijke’ definities (Landry, 1990), niet in kaart kan brengen. Succes kan bijvoorbeeld ook betekenen meewerken aan interessante projecten, een goed evenwicht vinden tussen het professioneel en het privéleven of zich intellectueel kunnen ontplooiën. Bovendien, wordt op deze manier de mogelijkheid ontkent dat men buiten de muren van een organisatie carrière kan maken en succes kan boeken, denk, onder andere, maar aan freelancers, aan zelfstandigen en aan personen die hun eigen bedrijf of vzw oprichten (Bravo-Boussy, 2004). Ten slotte bestaan er ook andere bronnen van macht dan enkel macht gebaseerd op de positie die men bekleedt in een organisatie. De sociologe Simone Landry heeft het bijvoorbeeld over de macht van de expert, macht gebaseerd op de expertise die men bezit, een gespecialiseerde kennis of bijzondere kwalificaties.⁴

1.3 OPZET VAN HET RAPPORT

De focus van dit rapport is vrij eng: we brengen enkel de aanwezigheid van vrouwen aan de absolute top in kaart en gaan daarbij voorbij aan de subtop. Bij het bedrijfsleven focussen we bijvoorbeeld op de bedrijfsleiders en niet op het niveau daar net onder zoals de financieel directeur of de HR manager. Wat de maatschappelijke sectoren betreft, is de scope van dit rapport echter wel heel breed, al zijn we niet exhaustief. We beginnen met het klassieke bedrijfsleven waarbij we specifieke aandacht besteden aan drie sectoren: financiën, cultuur en media. Binnen de non-profit sector hebben we aandacht voor de ontwikkelingssamenwerking en de universiteiten. Bij de vrije beroepen bekijken we de koepelorganisaties. Ten slotte belichten we enkele sectoren die een rol spelen bij de ontwikkeling en uitvoering van het overheidsbeleid: de vakbonden en werkgeversorganisaties, het justitieel apparaat, de federale overheidsadministratie, de politiek an sich, defensie en de Nationale Bank.

Een aantal gegevens die we gebruiken voor de constructie van onze indicatoren zijn publiek beschikbaar; andere gegevens zijn niet publiek beschikbaar en hebben we opgevraagd bij de betrokken organisaties. Dit rapport geeft een momentopname. Het jaartal waarop de gegevens betrekking hebben staat telkens in de tabel vermeld. Meestal gaat het om cijfers uit 2006, 2007 of 2008. De meeste gegevens die werden opgevraagd hebben betrekking op de periode van maart tot augustus 2008. Omdat de indicatoren vaak zijn samengesteld op basis van een beperkt aantal organisaties, kan het ontslag of de aanstelling van één enkele persoon reeds een invloed hebben op de cijfers.

4 www.12manage.com/methods_french_raven_bases_social_power_fr.html



2

VROUWEN AAN DE TOP IN HET BEDRIJFSLEVEN

2.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

We focussen in dit hoofdstuk op de aanwezigheid van vrouwen in topposities in topbedrijven. Maar wat verstaan we onder topbedrijven en topposities? We beperken ons tot de topbedrijven vanuit een economische logica. We bekijken ten eerste de bedrijven die genoteerd staan op Euronext Brussels, de belangrijkste Belgische beurs. We focussen ten tweede op de honderd bedrijven die de grootste omzet genereren in de Belgische economie in haar geheel. Daarnaast focussen we op drie specifieke economische sectoren, namelijk de financiële sector, de culturele sector en de mediasector. De gegevens over deze laatste sector zijn complementair met hoofdstuk 4.

De topposities in het bedrijfsleven benaderen we vanuit twee invalshoeken: enerzijds het operationele niveau en anderzijds het bestuursniveau. In de literatuur over de doorstroming van vrouwen naar topposities heeft men het meestal enkel over het operationele management en niet over de raad van bestuur. Voor het operationele niveau beperken we ons tot één functie per bedrijf, namelijk die van directeur of directrice. Het gaat hier met andere woorden om de absolute top van het bedrijf. Om de leaky pipeline te documenteren zou het aangewezen zijn om complementair hiermee enkele niveaus af te dalen in de bedrijfshiërarchie. Op elk niveau van de bedrijfshiërarchie vinden we immers minder vrouwen dan op het niveau daar net onder. Aangezien alle bedrijven een eigen structuur hebben, zijn ze echter moeilijk te vergelijken. Niet elk bedrijf heeft bijvoorbeeld een marketing manager. En opereert een personeelsdirecteur op hetzelfde niveau in de bedrijfshiërarchie als een human resource manager? In het kader van deze brochure beperken we ons dus voor het operationele niveau tot de bedrijfsleider en presenteren we de volgende indicator:

- Aandeel vrouwelijke bedrijfsleiders van beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde topbedrijven.
- Aandeel vrouwelijke bedrijfsleiders van topbedrijven uit de financiële sector, de mediasector en de culturele sector.

Voor het bestuursniveau gaan we na wat het aandeel vrouwen is in de raad van bestuur van een bedrijf. De structuur en de samenstelling van het bestuursorgaan van een onderneming is afhankelijk van de rechtsvorm waaronder het bedrijf is opgericht. Er bestaan zes verschillende vennootschapsvormen: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BVBA), de naamloze vennootschap (NV), de coöperatieve vennootschap, de vennootschap onder firma, de gewone commanditaire vennootschap en de commanditaire vennootschap op aandelen.⁵ Een raad van bestuur bestaat in de strikte zin van het

⁵ De meest voorkomende vennootschapsvormen zijn de BVBA en de NV. In 2006 (meeste recente gegevens) waren er 207.209 BVBA's en 86.263 NV's (FOD Financiën, Administratie van de BTW en FOD Justitie. Berekeningen Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie: http://www.statbel.fgov.be/figures/d422_nl.asp).

woord enkel in een naamloze vennootschap en niet in de andere rechtsvormen. We beperken ons daarom tot de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van de naamloze vennootschappen. We presenteren de volgende indicatoren:

- ❑ Aandeel beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde toponderningen met geen enkele vrouw in de raad van bestuur, met 1 vrouw in de raad van bestuur, met twee of meer vrouwen in de raad van bestuur.
- ❑ Aandeel vrouwen op het totaal aantal bestuurders van beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde toponderningen.
- ❑ Aandeel toponderningen uit de financiële sector, de mediasector en de culturele sector met geen enkele vrouw in de raad van bestuur, met 1 vrouw in de raad van bestuur, met twee of meer vrouwen in de raad van bestuur.
- ❑ Aandeel vrouwen op het totaal aantal bestuurders van toponderningen uit de financiële sector, de mediasector en de culturele sector.

Naast de vertegenwoordiging van vrouwen in toposities bekijken we eveneens meer algemeen de aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende posities of managementposities. We verruimen onze blik hiermee naar de subtop binnen organisaties. Bepalen of iemand een managementpositie bekleedt, is niet altijd eenvoudig (Valgaeren, 2001). Wanneer noemen we iemand een manager? Of nog: wanneer noemt iemand zichzelf een manager? De essentie is dat er een beleidsfunctie vervuld wordt: managers sturen het reilen en zeilen in de organisatie en zetten de lijnen uit voor de nabije en verre toekomst. Voor de operationalisering van deze definitie baseren we ons op de internationaal aanvaarde ISCO-nomenclatuur, een classificatie van beroepen.⁶ ISCO-code 1 omvat de 'beleidsvoerende en hogere functies, directeuren en bedrijfsleiders'. Het voordeel van de ISCO-nomenclatuur is dat ze toelaat om de evolutie in kaart te brengen. Deze indicator splitsen we uit naar economische sector.

- ❑ Het aandeel vrouwen in managementposities in vergelijking met het aandeel vrouwen op alle functieniveaus.

In dit rapport beperken we ons over het algemeen tot de absolute toposities in toporganisaties. Met deze indicator maken we als het ware even een zijsprong door de positie van vrouwen in alle leidinggevende posities te bekijken en ons daarbij niet te beperken tot de topbedrijven. Dit laat toe om de positie van vrouwen aan de absolute top in perspectief te plaatsen.



2.2

RESULTATEN

We starten de voorstelling van de resultaten met een algemeen beeld van de aanwezigheid van vrouwen in managementfuncties. Daarna zoomen we in de volgende paragrafen in op de topfuncties in topbedrijven.

2.2.1

MANAGEMENTFUNCTIES

We gebruiken de resultaten van de Enquête naar de Arbeidskrachten van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI). Jaarlijks worden de leden van 48.000 huishoudens bevraagd over hun werk- of werkloosheidssituatie. Om een idee te krijgen van de verticale seksesegregatie op de totale arbeidsmarkt, kunnen we zoals eerder gezegd gebruik maken van de ISCO-nomenclatuur. In tabel 1 hebben we de gegevens uitgesplitst naar sector. Enkele sectoren zijn echter niet opgenomen, omdat bij die sectoren het absolute aantal respondenten in de hoogste beroepsgroep te klein is om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.⁷ Tabel 1 bevat voor drie jaartallen het aandeel vrouwen enerzijds bij alle functies en anderzijds bij de ‘beleidsvoerende en hogere functies, directeuren en bedrijfsleiders’ (ISCO-1). De laatste kolommen geven weer hoeveel vrouwen er per 100 leidinggevenden extra nodig zouden zijn om een zelfde sekseratio te hebben bij de leidinggevenden als bij alle functies. Een nul betekent dus dat er geen ‘glazen plafond’ kan worden waargenomen. Een negatief getal geeft weer dat vrouwen relatief beter vertegenwoordigd zijn bij de leidinggevenden dan bij het uitvoerend personeel.

In 2007 vinden we het grootste aandeel vrouwelijke leidinggevenden in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Het laagste aandeel vinden we in de bouwnijverheid. De sekseratio bij ISCO-1 is echter bijna altijd minder gunstig dan de sekseratio bij alle functies. Dit wijst mogelijk op het bestaan van het glazen plafond: de doorstroom van vrouwen naar het management loopt niet zoals verwacht op basis van hun aanwezigheid in de sector.

De kolom ‘sekseratio in alle functies’ maakt duidelijk dat er sprake is van horizontale segregatie op de arbeidsmarkt: vrouwen werken in andere sectoren dan mannen. De sectoren ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ en ‘onderwijs’ zijn de meest vrouwelijke sectoren: het aandeel vrouwen is er hoog. De sectoren ‘bouwnijverheid’, ‘industrie’ en ‘vervoer, opslag en communicatie’ zijn dan weer mannelijk met minder dan een kwart vrouwen. In bijna alle sectoren zien we tussen 1997 en 2007 een lichte stijging van het aandeel vrouwen. Het aandeel vrouwen in managementfuncties, namelijk bij de beleidsvoerende en hogere functies, directeuren en bedrijfsleiders, ligt met uitzondering van de industrie, in alle sectoren lager dan we theoretisch hadden kunnen verwachten op basis van hun aanwezigheid in de sector. De laatste kolommen geven weer hoeveel vrouwen er extra zouden nodig zijn om in ISCO-1 dezelfde sekseverhouding te krijgen als op alle functieniveaus. Wat is met andere woorden het verschil tussen het aandeel vrouwen op alle functieniveaus en het aandeel vrouwen in ISCO-1? Hier

⁷ De volgende sectoren zijn niet opgenomen: landbouw, jacht en bosbouw; winning van delfstoffen; productie en distributie van elektriciteit, gas en water; huishoudpersoneel; en extraterritoriale organisaties en lichamen.

krijgen we een beeld van de verticale seksegregatie op de arbeidsmarkt. In de twee meest vrouwelijke sectoren is het verschil het grootst: in het onderwijs zijn er per 100 leidinggevenden in 2007 21 vrouwen te kort en in de gezondheidszorg zijn er dat 20. Ook de sector 'financiële instellingen' doet het slecht met in 2007 een tekort van 16 vrouwen per 100 leidinggevenden. Wanneer we de evolutie bekijken zien we in sommige sectoren een status quo, in andere sectoren zien we een verbetering. De vrouwelijke sectoren onderwijs en gezondheidszorg doen het opmerkelijk beter in 2007 dan in 1997.

TABEL 1: Aandeel vrouwen bij beleidsvoerende en hogere functies, directeuren en bedrijfsleiders (ISCO-1) en bij alle functies en het tekort aan vrouwen per 100 leidinggevenden, naar sector (1997, 2000, 2007)

	aandeel vrouwen alle functies			aandeel vrouwen ISCO-1			tekort aan vrouwen per 100 leidinggevenden		
	1997	2000	2007	1997	2000	2007	1997	2000	2007
Industrie	24,71	23,77	24,67	23,69	17,48	24,72	7	4	0
Bouwnijverheid	5,35	6,76	7,89	9,01	3,71	6,83	2	-1	1
Groot- en detailhandel; reparatie auto's, motors en consump- tie-artikelen	45,40	48,07	47,58	37,89	37,27	38,39	8	10	9
Hotels en restaurants	49,24	51,33	49,32	41,02	45,85	42,36	3	4	7
Vervoer, opslag en communicatie	19,71	21,29	23,22	22,47	14,95	22,34	5	1	1
Financiële instellingen	42,26	43,80	45,80	23,74	20,46	29,74	22	21	16
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	42,27	41,04	44,57	29,46	31,99	31,86	10	18	13
Openbaar bestuur en defensie; verplichte soc. verzekeringen	41,64	43,33	46,23	34,70	24,48	36,61	17	12	10
Onderwijs	65,82	66,86	69,31	42,71	32,65	48,41	33	28	21
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	74,14	76,82	75,88	45,70	34,57	55,56	40	31	20
Overige gemeen- schapsvoorzieningen, soc.-cult. en pers. diensten	50,06	52,84	52,52	39,32	36,68	40,01	13	19	13
Totaal	40,72	42,15	44,21	31,49	30,22	33,84	10	11	10

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Enquête naar Arbeidskrachten (bewerking SEIN)

Wanneer we om de verticale seksegregatie te illustreren enkel kijken naar het verschil tussen het aandeel vrouwen bij alle functies enerzijds en het aandeel vrouwen bij de leidinggevenden anderzijds, houden we geen rekening met de grootte van het aandeel vrouwen in de sector. Een sector waar bijvoorbeeld 10% vrouwen werken en 5% vrouwelijke leidinggevenden stellen we op dezelfde hoogte als een sector met 50% vrouwen en 45% vrouwelijke leidinggevenden. Het verschil tussen het aandeel vrouwen bij de leidinggevenden en het aandeel vrouwen in alle functies is in beide sectoren immers 5 procentpunt. Nochtans is de doorstroom van vrouwen naar het management in het bedrijf met 5% vrouwen bij de leidinggevenden veel sterker belemmerd dan in het bedrijf met 45% vrouwen bij de leidinggevenden. In tabel 2 zijn daarom twee verschillende indicatoren opgenomen waarmee we de



doorstroming van vrouwen in verschillende sectoren kunnen vergelijken, ook al schommelt het aandeel vrouwen dat in die sectoren werkt onderling sterk. Hierdoor neutraliseren we de horizontale sekssegregatie op de arbeidsmarkt waarbij vrouwen in sommige sectoren oververtegenwoordigd en in andere sectoren ondervertegenwoordigd zijn.

Het relatieve tekort, uitgedrukt als een index

De waarde 1 betekent dat er evenveel vrouwen met een leidinggevende functie zijn als we kunnen verwachten op basis van hun aanwezigheid in de sector. Alle waarden boven 1 duiden op een oververtegenwoordiging van mannen in leidinggevende functies. Een waarde van 2 betekent bijvoorbeeld dat het aandeel mannen in ISCO-1 dubbel zo groot is als het aandeel mannen in alle functies, wanneer de waarde 3 is zijn er drie maal zo veel mannen bij de leidinggevendenden. In sectoren waar de index kleiner is dan 1, doen vrouwen het beter in het management dan we kunnen verwachten. Een index van 0,5 betekent bijvoorbeeld dat het aandeel vrouwen in het management dubbel zo groot is als het aandeel vrouwen op alle functieniveaus. Deze indicator is vergelijkbaar met de glazen plafondindex (Zandvliet, 2002). Die laatste wordt echter gebruikt om op het niveau van individuele bedrijven na te gaan wat de verhouding is tussen de sekseratio's op verschillende hiërarchische niveaus. Wij gebruiken de index hier op het niveau van een ganse sector.

Het relatieve tekort, uitgedrukt als een percentage

Dit percentage verkrijgen we door het verschil tussen het aandeel vrouwen bij ISCO-1 en het aandeel vrouwen bij alle functies uit te drukken als een percentage van de sekseratio bij alle functies. De waarde 100 betekent dat er geen enkele vrouw is terug te vinden bij de leidinggevendenden in die sector; de waarde 50 betekent dat het aandeel vrouwen in alle functies 50% hoger ligt dan het aandeel vrouwen in ISCO-1. Hoe dichter dit percentage bij 100 ligt, hoe slechter de sekseratio bij ISCO-1 in vergelijking met de sekseratio bij alle functies. Het percentage geeft weer hoeveel vrouwen er tekort zijn bij de leidinggevendenden in een sector, in verhouding tot hun aandeel in de sector. Nul procent betekent dat er geen 'glazen plafond' kan worden waargenomen.

In tabel 2 kunnen we zien dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen sterk verschilt van sector tot sector. De tabel is gesorteerd op basis van de index in 2007, waarbij de sectoren met het kleinste relatieve verschil tussen de sekseratio in ISCO-1 en de sekseratio in alle functies bovenaan staan. In drie traditioneel mannelijke sectoren – bouwnijverheid; industrie; vervoer, opslag en communicatie – is de aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende functies hetzelfde of zelfs beter dan we op basis van hun aanwezigheid in de sector kunnen verwachten. Het omgekeerde zien we onderaan de tabel. In drie sectoren waar vrouwen in alle functies gemiddeld (financiële instellingen) of meer dan gemiddeld (onderwijs; gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) vertegenwoordigd zijn, zijn ze sterk ondervertegenwoordigd in de leidinggevende functies. Wanneer we de drie jaartallen vergelijken zien we dat er in totaal een lichte verbetering is waar te nemen: het relatieve tekort daalt lichtjes. Dit is het resultaat van sectoren waar de doorstroming van vrouwen naar leidinggevende functies verbeterd is enerzijds (bouwnijverheid, industrie, vervoer, openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg) en sectoren waar de doorstroming verslechterd is anderzijds (hotels, onroerende goederen en diensten aan bedrijven). Bij de groot- en detailhandel, de gemeenschapsvoorzieningen en de financiële instellingen kunnen we eerder spreken van een status quo.

TABEL 2: Verhouding tussen de aanwezigheid van vrouwen bij bedrijfsleiders en hogere kaders en de aanwezigheid van vrouwen op alle functieniveaus, uitgedrukt als index en als percentage (1997, 2000, 2007)

	relatieve tekort (index)			relatieve tekort (percentage)		
	1997	2000	2007	1997	2000	2007
Industrie	1,41	1,21	1,00	29,26	17,44	-0,17
Vervoer, opslag en communicatie	1,32	1,03	1,04	24,15	2,78	3,78
Bouwnijverheid	1,44	0,88	1,16	30,65	-13,22	13,46
Hotels en restaurants	1,07	1,07	1,16	6,88	6,90	14,11
Groot- en detailhandel; reparatie auto's, motors en consumptie-artikelen	1,22	1,27	1,24	17,91	21,48	19,32
Openbaar bestuur en defensie; verplichte soc. verzekeringen	1,70	1,40	1,26	41,22	28,60	20,81
Overige gemeenschapsvoorzieningen, soc.-cult. en pers. diensten	1,36	1,58	1,31	26,72	36,60	26,78
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	2,14	1,67	1,37	53,38	40,16	26,78
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	1,32	1,78	1,40	24,33	43,84	28,51
Onderwijs	2,02	1,71	1,43	50,39	41,43	30,15
Financiële instellingen	2,07	1,91	1,54	51,58	47,71	35,07
Totaal	1,35	1,34	1,31	25,77	25,51	23,45

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Enquête naar de Arbeidskrachten (bewerking SEIN)

Tabel 3 zoomt in op de sector 'media, cultuur en recreatie'.⁸ Een verdere opsplitsing om bijvoorbeeld een beeld te krijgen op de verticale seksesegregatie in de media is niet mogelijk. Zowel het aandeel vrouwen op alle functieniveaus, als het aandeel vrouwen in managementfuncties is hetzelfde als het gemiddelde op de totale arbeidsmarkt: in 2006 is iets meer dan 40% van de werkenden in deze sector vrouw; bij de leidinggevenden ligt het aandeel vrouwen lager, namelijk op iets minder dan 30 procent.⁹ Dit resulteert in een relatief tekort van 30%: er zouden 30% meer vrouwen moeten doorstromen naar leidinggevende functies om eenzelfde aandeel vrouwen te bekomen bij de leidinggevende functies als gemiddeld op alle functieniveaus. We zien geen verbetering van de doorstroom van vrouwen naar managementfuncties tussen 1997 en 2006. Integendeel, het relatieve tekort stijgt, omdat het aandeel vrouwen bij alle werkenden sneller stijgt dan het aandeel vrouwen in ISCO-1.

⁸ In concreto gaat het om de NACE-sectoren: 22 en 92.

⁹ Bij de tabellen die inzoomen op specifieke sectoren is het meest recente jaartal 2006 en niet 2007 zoals in tabel 1 en tabel 2.

TABEL 3: De verticale segregatie in de sector 'media, cultuur en recreatie' (1997, 2000, 2006)

	1997	2000	2006
Aandeel vrouwen ISCO1	27,95%	26,13%	29,63%
Aandeel vrouwen alle werkenden	37,18%	38,32%	42,76%
Aantal extra vrouwen per 100 leidinggevenden	9,23	12,19	13,13
Relatieve tekort (index)	1,33	1,47	1,44
Relatieve tekort (percentage)	24,83%	31,81%	30,70%

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Enquête naar de Arbeidskrachten (bewerking SEIN)

2.2.2

RADEN VAN BESTUUR

Zoals reeds vermeld beperken we ons hier tot de raden van bestuur van de naamloze vennootschappen. Een raad van bestuur bestaat uit minstens drie leden en kan zowel interne als externe bestuurders bevatten.¹⁰ De interne bestuurders bekleden een uitvoerende functie in het bedrijf, de externe bestuurders niet. Bij beursgenoteerde bedrijven bestaat de raad van bestuur voor minstens de helft uit externe bestuurders, bij niet-beursgenoteerde bedrijven is die verplichting er niet. De raad van bestuur bepaalt de ondernemingsstrategie, zet een langetermijnvisie uit en vervult een controlefunctie ten aanzien van het management, terwijl het management de operationele leiding van de onderneming waarneemt en de strategie die is uitgezet door de raad van bestuur uitvoert.

Om de samenstelling van de raden van bestuur te achterhalen gebruiken we de databank 'Belfirst' van Bureau Van Dijk. Deze databank is samengesteld op basis van de jaarrekeningen die bedrijven neerleggen bij de Nationale Bank. Ze wordt in eerste instantie gebruikt om financiële gegevens te consulteren, zoals omzetcijfers, schulden of winstcijfers. Wij hebben ze gebruikt om de sekseratio van de raden van bestuur te bepalen. De databank bevat immers per bedrijf een lijst met de mandatarissen in de raad van bestuur met vermelding van hun geslacht. Het is voor zover we weten de eerste keer dat Belfirst met dit doel gebruikt wordt. Op basis van deze databank kunnen we niet automatisch statistische gegevens over de mandatarissen genereren, maar we kunnen de genderindicatoren wel samenstellen door per bedrijf de gegevens in de databank op te vragen en zelf de m/v-telling uit te voeren. We hebben gebruik gemaakt van de meest recente beschikbare gegevens, gebaseerd op de jaarrekening van 2006.

De databank is niet exhaustief. Ze bevat niet alle Belgische ondernemingen en van de ondernemingen die zijn opgenomen, zijn niet alle gegevens beschikbaar. Het gaat dan om de omzetcijfers en het aantal werknemers, twee gegevens die we gebruiken om de topbedrijven te identificeren. Bedrijven waarvan het omzetcijfer niet bekend is, worden automatisch uitgesloten. In bijlage vindt u een lijst van de opgenomen bedrijven.

Omdat er te veel bedrijven zijn waarvan niet is aangegeven welk bestuurslid de voorzitter is, is het niet mogelijk een indicator op te nemen over het aantal vrouwelijke voorzitters van de raden van bestuur. Van

¹⁰ Indien er slechts twee aandeelhouders zijn, is de raad van bestuur beperkt tot twee leden.

30 op de 100 door ons onderzochte niet-beursgenoteerde bedrijven is opgegeven welke mandataris of mandatarissen de functie van voorzitter waarnemen. Slechts twee hiervan zijn vrouwen. Op basis van de bedrijven waarvan dit gegeven wel in de databank is opgenomen kunnen we bijgevolg stellen dat vrouwelijke voorzitters uiterst zeldzaam zijn.

2.2.2.1

BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN

Volgens de website van Euronext Brussels worden er van 186 bedrijven aandelen verhandeld. Daarvan vinden we er 155 terug in Belfirst. Verder hebben we de bedrijven weggelaten die geen naamloze vennootschap zijn, waarvan de jaarrekening opgenomen in Belfirst dateert van vóór 2005 of waarvan de leden van de raad van bestuur enkel bestaan uit rechtspersonen. Dit resulteert in 138 Belgische ondernemingen die genoteerd staan op Euronext Brussels. 18 daarvan behoren tot de BEL20, de index van de 20 grootste ondernemingen op deze beurs. Twee bedrijven uit de BEL20 zijn niet opgenomen: één pas opgericht Belgisch bedrijf waarvan de jaarrekening nog niet bekend was en één Frans bedrijf. Beursgenoteerde bedrijven zijn onderworpen aan een corporate governance code, de zogenaamde Code Lippens (Belgische corporate governance code, 2004). Deze bevat een aantal richtlijnen over de samenstelling van de raad van bestuur. Zo zijn beursgenoteerde bedrijven verplicht om minstens vier onafhankelijke bestuurders, die niet gelieerd zijn aan het bedrijf of zijn aandeelhouders, op te nemen in de raad van bestuur. Regels of aanbevelingen over de man/vrouw-verhouding zijn er echter niet.

Tabel 4 bevat de verdeling van de beursgenoteerde bedrijven naargelang het aantal vrouwen dat deel uitmaakt van de raad van bestuur. Slechts 37,7% van de bedrijven hebben minstens 1 vrouwelijke bestuurder. Bij de BEL20 bedrijven stijgt dat tot 55,6%. Dat betekent dat in 62 procent van de beursgenoteerde bedrijven en 45 procent van de BEL20 bedrijven de raad van bestuur een exclusieve mannenclub is.

TABEL 4: Beursgenoteerde ondernemingen met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)

	geen vrouw		1 vrouw		2 of meer vrouwen	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Alle beursgenoteerde ondernemingen (N=138)	86	62,32	40	28,99	12	8,70
BEL20 (N=18)	8	44,44	7	38,89	3	16,67

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

In tabel 5 is het aandeel vrouwen op het totale aantal bestuurders opgenomen. We zien dat vrouwen slechts een kleine minderheid vormen van het aantal bestuurders: 6,9% van de bestuurders in alle beursgenoteerde ondernemingen en 6,2% van de bestuurders uit de BEL20. Wanneer we de BEL20 vergelijken met alle beursgenoteerde ondernemingen, zien we dat het aandeel vrouwelijke bestuurders ongeveer gelijk is, maar dat het aandeel bedrijven zonder vrouwen in de raad van bestuur bij de BEL20 bedrijven kleiner is.

TABEL 5: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen (2006)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Alle beursgenoteerde ondernemingen (N=138)	68	922	6,87%	93,13%
BEL20 (N=18)	14	211	6,22%	93,78%

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

Bij de beursgenoteerde bedrijven kennen we van 63 op de 138 bedrijven de voorzitter van de raad van bestuur. Hierbij zijn er twee vrouwen. Ook hier zijn vrouwelijke voorzitters witte raven.

België scoort met de lage aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven onder het Europese gemiddelde: in 2007 is in de 27 landen van de Europese Unie gemiddeld 10,3% van de bestuursleden van de 50 grootste beursgenoteerde bedrijven per land een vrouw (Women and men in decision-making 2007, 2008). De Scandinavische landen en enkele nieuwe lidstaten zoals Roemenië en Slowakije doen het merklijk beter.

2.2.2.2

NIET-BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN

De niet-beursgenoteerde ondernemingen werden geselecteerd op basis van hun omzet: de tabellen bevatten enkel gegevens voor de 100 bedrijven die de hoogste omzet genereren in België. Binnen deze top 100 maken we nog twee onderverdelingen: enerzijds de top 50 van de bedrijven met de grootste omzet en anderzijds de top 50 van de bedrijven met het grootste aantal werknemers op basis van het gemiddelde personeelsbestand van het laatste jaar. Van vier bedrijven uit de top 100 kennen we het gemiddelde personeelsbestand niet. Die werden buiten beschouwing gelaten.

Het gaat om een zeer diverse groep van bedrijven: zowel bedrijven uit de traditionele industrie, als uit de dienstensector; zowel bedrijven met veel, als met weinig werknemers; zowel familiebedrijven, als Belgische afdelingen van multinationals.

Het aantal niet-beursgenoteerde bedrijven met minstens 1 vrouw in de raad van bestuur ligt lager dan bij de beursgenoteerde bedrijven. 71% van de bedrijven uit de top 100 telt geen enkele vrouw in de raad van bestuur. Wanneer we ons beperken tot de top 50 ligt dit aandeel lichtjes hoger. Wanneer de raad van bestuur niet exclusief mannelijk is, gaat het in de meerderheid van de gevallen om één vrouw: slechts 9 bedrijven uit de top 100 tellen twee vrouwen of meer in de raad van bestuur.

TABEL 6: Niet-beursgenoteerde topondernemingen met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)

	geen vrouw		1 vrouw		2 of meer vrouwen	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Top 100 omzet	71	71	20	20	9	9
Top 50 omzet	33	66	11	22	6	12
Top 50 aantal werknemers	32	68	11	22	5	10

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

In totaal zetelen er 42 vrouwen en 596 mannen in de raden van bestuur van de bedrijven uit de top 100. Het aandeel vrouwen ligt daarmee op een schamele 7%. Wanneer we ons beperken tot de top 50 op basis van omzet stijgt het aandeel vrouwen lichtjes tot 7,85%; in de top 50 op basis van het aantal werknemers daalt het aandeel vrouwen lichtjes tot 6,85%.

TABEL 7: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van niet-beursgenoteerde topondernemingen (2006)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Top 100 omzet	42	596	7,05%	92,95%
Top 50 omzet	26	331	7,85%	92,15%
Top 50 aantal werknemers	23	336	6,85%	93,15%

Bron: Belfirst, (bewerking SEIN)

Noorwegen verdient hier onze aandacht wegens de quotaregeling voor raden van bestuur van beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde bedrijven. In 2002 vaardigde de Noorse overheid een wet uit waardoor staatsbedrijven minstens 40% vrouwelijke bestuursleden moeten tellen. Voor private bedrijven gold deze wettelijke verplichting nog niet, maar ze moesten tegen 2005 aantonen dat ze op vrijwillige basis het aandeel vrouwen hadden opgetrokken. De Noorse overheid was niet tevreden met het resultaat – 25% vrouwelijke bestuurders – en dokterde daarom een sanctiesysteem uit waardoor ook private bedrijven tegen 2007 40% vrouwen in hun raad van bestuur moesten hebben. In september 2007 werd dit cijfer nog net niet gehaald (Women and men in decision-making 2007, 2008). Ook Finland en Spanje namen wetgevende initiatieven om het aandeel vrouwen in de raden van bestuur te verhogen.

2.2.2.3

SECTORSPECIFIEKE GEGEVENS

In de volgende tabellen bekijken we de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van drie sectoren, namelijk media, cultuur en financiën. We bekijken de seksesamenstelling in de top 50 van elke sector. De top 50 bepalen we op dezelfde manier als bij de niet-beursgenoteerde bedrijven: het gaat om de naamloze vennootschappen die in hun sector de grootste omzet genereren. Voor de afbakening van sectoren kunnen we gebruik maken van de internationaal aanvaarde NACE-nomenclatuur. Omdat de NACE-classificatie in Belfirst gedetailleerder is dan deze die we bij de Enquête naar de Arbeidskrachten kunnen gebruiken, kunnen we hier wel een onderscheid maken tussen de sectoren media en cultuur.

Media

In één van de volgende hoofdstukken geven we eveneens een beeld van de aanwezigheid van vrouwen in de media. In dat hoofdstuk maken we een inhoudelijke selectie van de media en identificeren we de topfuncties binnen de redactie. Hier maken we een selectie van de media vanuit een economische logica: het gaat om de bedrijven met de grootste omzet. De grootste kranten zijn bijvoorbeeld geen aparte onderneming, maar maken deel uit van een bepaalde mediagroep. Het zijn die mediagroepen die als bedrijf opgenomen zijn in Belfirst.

Meer dan de helft van de bedrijven uit de top 50 uit de mediasector heeft een exclusief mannelijke raad van bestuur. Dit cijfer is vergelijkbaar met de niet-beursgenoteerde bedrijven. Wanneer we ons beperken tot de top 25 op basis van omzet of aantal werknemers stijgt het percentage bedrijven zonder vrouwen in de raad van bestuur tot 80%.

TABEL 8: Topondernemingen uit de mediasector met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)

	geen vrouw		1 vrouw		2 of meer vrouwen	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Top 50 omzet	32	64	12	24	6	12
Top 25 omzet	20	80	3	12	2	8
Top 25 aantal werknemers	20	80	3	12	2	8

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

Het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van de top 50 van mediabedrijven is lichtjes hoger dan bij de top 100 van niet-beursgenoteerde bedrijven: iets meer dan 10% van de bestuurders zijn vrouwen. Wanneer we ons beperken tot de grootste werkgevers binnen deze top vijftig dan daalt het aandeel vrouwen sterk: in de top 25 volgens het aantal werknemers vinden we slechts 7 vrouwen op een totaal van 136 bestuurders.

TABEL 9: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van topondernemingen uit de mediasector (2006)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Top 50 omzet	23	195	10,55%	89,45%
Top 25 omzet	12	116	9,38%	90,62%
Top 25 aantal werknemers	7	129	5,15%	94,85%

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

Cultuur

Net zoals voor de mediasector bestuderen we de culturele sector op basis van Belfirst. Dit brengt een belangrijke beperking met zich mee: enkel de naamloze vennootschappen die actief zijn in de culturele sector zijn opgenomen. In de culturele sector zijn echter veel vzw's actief. Hierover geeft Belfirst geen gegevens waardoor we een beperkt beeld krijgen van de sector cultuur. Voor de naamloze vennootschappen uit de sector cultuur kunnen we geen top 25 samenstellen op basis van het aantal werknemers omdat we hierover bij te veel bedrijven geen informatie hebben.

Ook in de culturele sector heeft de meerderheid van de bedrijven geen enkele vrouw in de raad van bestuur: 64% van de bedrijven uit de top 50 en 76% van de bedrijven uit de top 25 heeft een exclusief mannelijke raad van bestuur. Slechts enkele bedrijven hebben twee of meer vrouwen in de raad van bestuur.

TABEL 10: Topondernemingen uit de culturele sector met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)

	geen vrouw		1 vrouw		2 of meer vrouwen	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Top 50 omzet	32	64	15	30	3	6
Top 25 omzet	19	76	4	16	2	8

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

Het aandeel vrouwen op het totaal aantal bestuurders is met 15,6% in de top 50 en 11% in de top 25 hoger dan in alle andere tot nu toe besproken indicatoren.

TABEL 11: Aantal en aandeel vrouwen in de raden van bestuur van topondernemingen uit de culturele sector (2006)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Top 50 omzet	22	119	15,60%	84,40%
Top 25 omzet	9	73	11,00%	89,00%

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

Financiën

De top 50 en top 25 hebben we in de volgende twee tabellen aangevuld met de vijf grootste Belgische banken. In de top 50 van de financiële vennootschappen zijn de grote banken als dusdanig niet opgenomen. De banken zijn immers opgesplitst in verschillende ondernemingen en staan als geheel niet in Belfirst. Vandaar dat we ze apart hebben opgenomen. Om te bepalen welke banken tot de Belgische top vijf behoren hebben we ons gebaseerd op de rangschikking van de Belgische Federatie van Banken. Het gaat om de volgende banken: Fortis Bank, Dexia Bank, KBC Bank, ING België en AXA Bank Belgium.

Tabel 12 geeft opnieuw hetzelfde plaatje: de overgrote meerderheid van de bedrijven uit de financiële sector heeft geen enkele vrouwelijke bestuurder. Het aandeel bedrijven met meer dan 1 vrouw in de raad van bestuur ligt heel laag. Bij de grote banken is de situatie anders: slechts één bank heeft geen enkele vrouw in de raad van bestuur. Twee banken houden het op één vrouw en de twee andere op twee vrouwen.

TABEL 12: Topondernemingen uit de financiële sector met 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)

	geen vrouw		1 vrouw		2 of meer vrouwen	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Top 50 omzet	37	74	9	18	4	8
Top 25 omzet	21	84	3	12	1	4
Top 25 aantal werknemers	17	68	6	24	2	8
5 grootste banken	1	20	2	40	2	40

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

Het aandeel vrouwen in de raden van bestuur in de financiële sector is heel laag: slechts 5,8% van de bestuurders in de top 50 is vrouw. In de top 25 op basis van omzet ligt het aandeel zelfs maar op 3,2%. Ook de banken komen nauwelijks boven de 6% uit.

TABEL 13: Aantal en aandeel vrouwen in de raden van bestuur van topondernemingen uit de financiële sector (2006)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Top 50 omzet	17	291	5,84%	94,16%
Top 25 omzet	5	154	3,25%	96,75%
Top 25 aantal werknemers	10	161	6,21%	93,79%
5 grootste banken	6	93	6,06%	93,94%

Bron: Belfirst (bewerking SEIN)

2.2.3

OPERATIONEEL MANAGEMENT

Aan het hoofd van het operationele management van een bedrijf staat de gedelegeerd bestuurder of CEO (chief executive officer).¹¹ Van een aantal bedrijven worden in Belfirst meerdere gedelegeerd bestuurders vermeld. Dat kan betekenen dat de CEO-positie gedeeld wordt door twee of meer individuen. Het kan echter ook betekenen dat de facto één van de vermelde gedelegeerd bestuurders CEO is van het bedrijf, terwijl de andere gedelegeerd bestuurders zijn of haar rechterhand zijn. Wanneer meerdere gedelegeerd bestuurders vermeld worden, hebben we ze allemaal opgenomen voor de constructie van de indicatoren.

In eerste instantie baseren we ons op de gegevens in Belfirst. Wanneer deze databank geen informatie bevat over de gedelegeerd bestuurder, hebben we een bijkomende bron geraadpleegd, namelijk de Trends top 30.000. Maar ook dan zijn onze gegevens nog onvolledig. In de tabellen vermelden we telkens over hoeveel bedrijven we gegevens hebben gevonden over de gedelegeerd bestuurder.

2.2.3.1

BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN

Van 77 beursgenoteerde bedrijven is de gedelegeerd bestuurder opgenomen in Belfirst. Van 36 andere vinden we de gedelegeerd bestuurder in de Trends top 30.000. Van 25 beursgenoteerde bedrijven vinden we deze informatie niet in de twee door ons geconsulteerde bronnen. In totaal hebben de 113 bedrijven 145 gedelegeerd bestuurders. Het aantal vrouwen aan het hoofd van het operationele management van beursgenoteerde bedrijven is extreem laag: slechts 6 gedelegeerd bestuurders zijn vrouwen. In de bel-20 vinden we zelfs geen enkele vrouw terug.

TABEL 14: Gedelegeerd bestuurders van beursgenoteerde topondernemingen naar geslacht (2006)

	aantal
Vrouwen	6
Mannen	139
Aantal bedrijven met informatie over de gedelegeerd bestuurder	113
Aantal bedrijven zonder informatie over de gedelegeerd bestuurder	25

Bron: Belfirst en Trends top 30.000 (bewerking SEIN)

¹¹ In Belfirst wordt de gedelegeerd bestuurder in foutief Nederlands 'afgevaardigd bestuurder' genoemd.

2.2.3.2

NIET-BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN

Van 50 niet-beursgenoteerde bedrijven is de gedelegeerd bestuurder opgenomen in Belfirst. Van 38 andere vonden we deze informatie in de publicatie Trends top 30.000. De onderstaande indicator is bijgevolg gebaseerd op slechts 88 bedrijven. Omdat er zo weinig vrouwelijke gedelegeerd bestuurders zijn, hebben we geen onderscheid gemaakt tussen de top 100 en de top 50: op het totaal aantal van 99 gedelegeerd bestuurders zijn er slechts 3 vrouwen.

TABEL 15: Gedelegeerd bestuurders van niet-beursgenoteerde toponderningen naar geslacht (2006)

	aantal
Vrouwen	3
Mannen	96
Aantal bedrijven met informatie over de gedelegeerd bestuurder	88
Aantal bedrijven zonder informatie over de gedelegeerd bestuurder	12

Bron: Belfirst en Trends top 30.000 (bewerking SEIN)

2.2.3.3

SECTORSPECIFIEKE GEGEVENS: MEDIA, CULTUUR EN FINANCIËN

Ook in de specifieke sectoren die we onder de loep nemen, vinden we zeer weinig vrouwelijke gedelegeerd bestuurders. In de subsector media is er slechts één vrouwelijke gedelegeerd bestuurder. Typisch voor deze sector is dat enkele individuen gedelegeerd bestuurder zijn van meerdere bedrijven die onderling met elkaar gelieerd zijn. Van 32 mediabedrijven vonden we deze informatie in Belfirst, van tien bedrijven in de Trends top 30.000. De culturele sector doet het in vergelijking met de andere sectoren relatief goed, maar ook hier vinden we slechts zes vrouwelijke gedelegeerd bestuurders in verhouding tot 50 mannen. De cijfers voor de culturele sector zijn volledig gebaseerd op Belfirst. In de financiële sector vinden we twee vrouwelijke gedelegeerd bestuurders. Hier hebben we over 15 bedrijven geen informatie. Van 22 bedrijven beschikken we over informatie over de gedelegeerd bestuurders in Belfirst, de overige 13 bedrijven geven informatie over de gedelegeerd bestuurder in de Trends top 30.000. Bij de vijf Belgische grootbanken worden in totaal 22 gedelegeerd bestuurders vermeld, waaronder geen enkele vrouw.

TABEL 16: Gedelegeerd bestuurders van de top 50 in de mediasector, de culturele en de financiële sector en de vijf grootste banken naar geslacht (2006)

	mannen	vrouwen	aantal bedrijven met info over de gedelegeerd bestuurder	aantal bedrijven zonder info over de gedelegeerd bestuurder
Media	45	1	42	8
Cultuur	50	6	42	8
Financiën	44	2	35	15
Banken	22	0	5	0

Bron: Belfirst en Trends top 30.000 (bewerking SEIN)



3 WERKNEMERSORGANISATIES

3.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Het sociaal overleg is een essentieel onderdeel van het Belgische economische model: op verschillende niveaus onderhandelen werkgevers en werknemers over diverse aspecten van de arbeidsverhoudingen en de lonen. Dit gebeurt zowel op interprofessioneel of nationaal niveau als binnen sectoren of binnen individuele bedrijven. In dit hoofdstuk zoomen we in op de werknemersorganisaties of vakbonden. Drie werknemersorganisaties zijn erkend door de overheid om deel te nemen aan het interprofessioneel overleg: de christelijke vakbond ACV (CSC), de socialistische vakbond ABVV (FGTB) en de liberale vakbond ACLVB (CGSLB). Bij de werkgevers vinden we andere organisaties die deelnemen aan de onderhandelingen op het federale niveau dan bij de onderhandelingen op regionaal niveau. Bij de vakbonden is dat echter niet het geval. Wel vinden we bij de vakbonden zowel federale als regionale organen. Naar analogie met de andere domeinen in dit rapport nemen we enkel de nationale structuren van de vakbonden op en niet de regionale.

Om de top van de vakbonden af te bakenen bekijken we hun structuur. De drie vakbonden zijn grote organisaties. Hun structuur is, althans wanneer we ons beperken tot de federale organen, echter sterk vergelijkbaar. Tabel 17 bevat de structuur van de drie vakbonden volgens het aantal personen dat er lid van is.

TABEL 17: Federale organen van de drie erkende vakbonden volgens het aantal leden

aantal leden	ACV (CSC)	ABVV (FGTB)	ACLVB (CGSLB)
500-tal leden	<ul style="list-style-type: none">• congres• algemene raad	federaal congres	nationaal congres
100-tal leden	nationaal comité	federaal comité	nationaal comité
20 à 50 leden	nationaal bestuur	federaal bureau	nationaal bureau
10-tal leden	dagelijks bestuur	federaal secretariaat	uitvoerend comité

De algemene strategische lijnen op langere termijn worden uitgezet door de congressen van de verschillende vakbonden. Hoewel dit binnen de vakbonden belangrijke organen zijn, beperken we ons voor de top van de vakbonden tot die organen die het dagelijks beleid bepalen. In navolging van het Europese onderzoek 'Mainstreaming and Unions' (Silvera, 2004) beperken we ons tot de twee organen met de minste leden die de grootste invloed hebben op het dagdagelijkse beleid van de vakbonden. Bij het ACV zijn dat het nationaal bestuur en het dagelijks bestuur; bij het ABVV het federaal bureau en het federaal secretariaat en bij het ACLVB het nationaal bureau en het uitvoerend comité.

We bekijken zowel de verhouding tussen het aantal mannen en het aantal vrouwen als het aandeel vrouwen bij de voorzitters.¹² We geven geen cijfers voor elke vakbond apart, maar construeren drie indicatoren voor alle vakbonden samen. De indicatoren zijn de volgende:

¹² De functie van ondervoorzitter bestaat niet in elke vakbond. Daarom hebben we dit niet opgenomen. Over de voorzitters van de regionale (Vlaams-Waalse-Brusselse) afdelingen hadden we te weinig informatie om een betrouwbare indicator te kunnen opstellen.



- Het aantal vrouwelijke voorzitters van de erkende werknemersorganisaties (ACV/ABVV/ACLVB).
- Het aandeel vrouwelijke leden van het hoogste bestuursorgaan van de erkende werknemersorganisaties (ACV/ABVV/ACLVB).
- Het aandeel vrouwelijke leden van het op één na hoogste bestuursorgaan van de erkende werknemersorganisaties (ACV/ABVV/ACLVB).

Bij het ABVV en het ACV vinden we naast de federale en regionale organen tevens een structuur die gebaseerd is op de sectoren van de arbeidsmarkt. Het gaat om de zogenaamde beroepscentrales en vakcentrales. Zo hebben de twee grootste vakbonden bijvoorbeeld afdelingen voor de openbare sector of de metaalsector. Deze sectorgebonden organen laten we in deze publicatie buiten beschouwen.

3.2 RESULTATEN

Vrouwen vertegenwoordigen net iets meer dan 20% van de top van de vakbonden, zowel in het hoogste orgaan als in het op één na hoogste orgaan. De drie vakbonden ijveren voor gelijke kansen van mannen en vrouwen op de werkvloer. Binnen hun eigen structuren zien we echter dat er zeker nog geen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top. Toch kunnen we stellen dat de vakbonden het beter doen dan de topbedrijven die we in het vorige hoofdstuk besproken hebben.

TABEL 18: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in het bestuur van de drie representatieve vakbonden (2008)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Hoogste orgaan	5	19	20,83%	79,17%
Op één na hoogste orgaan	26	95	21,49%	78,51%
Voorzitters	0	3	/	/

Bron: de verschillende vakbonden¹³ (bewerking SEIN)

Geen enkele van de drie grote vakbonden heeft een vrouwelijke voorzitter. Tot 2004 werd het ABVV evenwel geleid door een vrouw, Mia De Vits. Dit toont meteen aan dat het werken met percentages niet zinvol is wanneer het absolute aantal personen waar het om gaat heel laag is: door het weggaan van Mia De Vits is het aandeel vrouwen gezakt van 33% naar 0%.

¹³ Van twee vakbonden kregen we de gegevens persoonlijk. Voor de derde hebben we een beroep moeten doen op de naamlijst gepubliceerd op hun website.

4 WERKGEVERSORGANISATIES

4.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

In dit deel willen we de aanwezigheid van vrouwen en mannen in kaart brengen aan de andere pool van het sociaal overleg: de werkgeversorganisaties. We nemen de organisaties op die op federaal en regionaal niveau als representatief zijn erkend voor deelname aan het sociaal overleg. Op federaal niveau bekijken we de organisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Op regionaal niveau onderscheiden we drie organen voor sociaal overleg: de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESR-BHG); de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV); en de Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW). We ontwikkelen een aparte indicator per niveau om te vermijden dat de ESR-BHG een te groot gewicht zou krijgen. Hierin zetelen namelijk bijna drie keer zoveel werkgeversorganisaties dan in elk van de andere regio's en de NAR.

Wat de geografische omschrijving betreft, nemen we steeds het hoogste orgaan. We nemen bijvoorbeeld niet de Brusselse afdeling wanneer er ook een federaal orgaan bestaat. Evenmin kiezen we een provinciale afdeling wanneer er een vertegenwoordiging bestaat op regionaal niveau. Binnen de hoogste vertegenwoordiging nemen we de leden op van de raad van bestuur. Dit beslissingsorgaan is aanwezig in alle organisaties. Voor de Boerenbond is het equivalent het Hoofdbestuur.

Samengevat wordt de indicator:

- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke leden in de raden van bestuur van de werkgeversorganisaties die een rol spelen in het sociaal overleg op 1) federaal niveau en 2) regionaal niveau. Voor het regionale niveau splitsen we de indicator uit naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Vlaanderen en Wallonië.

4.1.1 NATIONAAL (FEDERAAL)

Representatieve werkgeversorganisaties die zetelen in de NAR:

- Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). Het VBO is samengesteld uit 33 sectorale organisaties (vb. de federatie van de financiële sector). Elk van deze organisaties is vertegenwoordigd in de raad van bestuur. De raad van bestuur bepaalt het beleid van het VBO.
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO)
- Union des Classes Moyennes (UCM)
- Boerenbond (Vlaams, geen Waalse tegenhanger in de NAR). De boerenbond omvat zowel de boerenbond zelf als de 'landelijke gilden'. De boerenbond zelf is een beroepsvereniging van Vlaamse boeren met als toporgaan het hoofdbestuur. De 'landelijke gilden' wil de plattelandsbewoners organiseren. Voor een indicator over de aanwezigheid van vrouwen in de 'werkgeversorganisaties' zijn we enkel geïnteresseerd in de beroepsorganisatie. Het orgaan dat we nodig hebben is dus het hoofdbestuur.



4.1.2 REGIONAAL

Brussel: werkgeversorganisaties die zetelen in de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- Verbond van Ondernemingen te Brussel (VOB). Sinds eind 2006 werkt het VOB samen met de Kamer voor Handel en Nijverheid van Brussel (KHNB). Deze samenwerking gebeurt onder de naam BECI – Brussels Enterprises Commerce and Industry. Er is nog wel een dubbele structuur en zowel het VBO en de KHNB hebben een eigen raad van bestuur.
- Federatie van Belgische Zelfstandige Ondernemers (FEBEZO)
- Nationale Federatie der Unies van de Middenstand (NFUM): deel van de UCM met dezelfde RVB
- Liberaal Verbond voor Zelfstandigen Gewest Brussel (LVZ)
- Organisatie voor Zelfstandige Ondernemers Gewest Brussel: deel van UNIZO met dezelfde RVB
- Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ)
- Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen (FVIB): deel van UNIZO met eigen RVB
- Nationale Unie der Vrije en Intellectuele Beroepen van België (NUVIBB): deel van de UCM met eigen RVB
- Syndicaat der Zelfstandigen en KMO's (SDZ)
- Kamer voor Handel en Nijverheid van Brussel (KHNB): deel van BECI met eigen RVB
- Brusselse Confederatie van Social-Profit Ondernemingen (BCSPO)

Vlaanderen: werkgeversorganisatie die zetelen in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

- Boerenbond
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO)
- Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (VERSO)
- Voka - Vlaams Netwerk van Ondernemingen

Wallonië: werkgeversorganisaties die zetelen in de Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)

- Union wallonne des Entreprises (UWE)
- Entente wallonne des Classes moyennes : deel van de UCM met dezelfde RVB
- Fédération wallonne de l'Agriculture (FWA)
- Union francophone des Entreprises non-marchandes (UFENM)

4.2 RESULTATEN

Als we de resultaten van de verschillende indicatoren bij elkaar leggen, dan lijkt het alsof er een kritische drempel bestaat waar de vrouwelijke aanwezigheid in de raden van bestuur niet bovengeraakt. Het aandeel vrouwen schommelt, alles bij elkaar genomen, tussen 10 en 15 procent. Nergens echter bereikt het aandeel vrouwen de kaap van 15 procent. Het aandeel mannen gaat daarentegen niet onder 85 procent, en zit overal tussen 85 en 90 procent.

Niet alle ledenlijsten die we van de organisaties kregen, vermelden de functie van elk lid. We konden daarom geen indicator opstellen rond het voorzitterschap van de werkgeversorganisaties.

TABEL 19: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad (NAR) (2008)

aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
16	123	11,51%	88,49%

Bron: Betreffende werkgeversorganisaties (bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

TABEL 20: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESR-BHG) (2008)¹⁴

aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
42	270	13,46%	86,54%

Bron: Betreffende werkgeversorganisaties (bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

TABEL 21: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) (2008)

aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
24	141	14,55%	85,45%

Bron: Betreffende werkgeversorganisaties (bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

TABEL 22: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) (2008)

aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
20	177	10,15%	89,85%

Bron: Betreffende werkgeversorganisaties (bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

¹⁴ Van de 11 organisaties die deel uitmaken van de ESR-BHG hebben we er 9 in de telling kunnen opnemen. Twee organisaties konden ons de nodige gegevens niet bezorgen.



5 MEDIA / REDACTIES

5.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

5.1.1 AFBAKENING VAN HET ONDERZOEKSVELD

Het medialandschap behandelen we volgens twee benaderingen. Enerzijds identificeren we managementfuncties in het brede domein van 'media, cultuur en recreatie' op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (zie hiervoor hoofdstuk 1). Anderzijds hanteren we nog een andere definitie van de 'top' en de invloed waarover men in hogere functies binnen de media beschikt. We willen meer te weten komen over de mate waarin vrouwen (mee) beslissen over de verspreiding van informatie via de media in onze samenleving. De geschreven pers, radiozenders en televisiezenders bereiken rechtstreeks hun lees-, luister- of kijkpubliek. Deze media oefenen dus in meer of mindere mate invloed uit op hun doelgroepen. Hoe kunnen we deze 'invloed' definiëren en becijferen? Wie beslist verder over de informatie die het publiek zal bereiken? Wat verstaan we tenslotte onder 'informatie'? Moeten we rekening houden met inhoudelijke verschillen tussen verschillende vormen van informatie?

Een eerste stap in het onderzoeksproces is de afbakening van het domein waaruit we onze gegevens kunnen halen. Het medialandschap is bijzonder breed en divers. Logischerwijs zijn er drie mogelijkheden: a) een exhaustieve benadering, b) een selectieve benadering op basis van de verspreide informatie, of c) een afbakening op basis van lees-, kijk- en luistercijfers.

Een **exhaustieve** aanpak, waarbij alle media worden opgenomen, vermijdt dat men moet selecteren op basis van de aard van de informatie die het medium biedt. Er moet enkel een indicator worden ontwikkeld om vrouwen in belangrijke functies te identificeren. Het grote nadeel van deze benadering is dat er aan alle media evenveel gewicht wordt toegekend. Een dagblad met duiding van de actualiteit staat met haar redactiekader bijvoorbeeld op één lijn met een advertentieblad gespecialiseerd in tweedehands verkoop. In dit laatste geval kunnen we onze concepten 'informatie' en 'invloed' geen invulling geven. Ze verliezen hun betekenis. We verkozen dan ook om niet volgens deze benadering te werken.

De **selectieve** benadering op basis van de aard van de verspreide informatie doet het meeste recht aan de intuïtie dat niet alle informatie even zwaar weegt en dat bijgevolg niet alle redactiekaders dezelfde vorm van invloed hebben. De aanpak stelt echter een methodologisch probleem: welk criterium moeten we hanteren om de selectie uit te voeren? Waar trekken we de lijn tussen belangrijke en minder belangrijke informatie? En volgt het hebben van meer of minder invloed dan dezelfde scheidingslijn?



Een selectieve benadering van de geschreven pers

Naast politieke en economische verslaggeving in de geschreven pers bestaan er ook bladen en magazines over reizen, psychologie, gezondheid en welzijn, schoonheidsproducten en allerhande thema's voor specifieke doelgroepen (mensen met groene vingers, amateur-astronomen,...). We willen echter dat de media die we opnemen in het onderzoek een breed publiek bereiken. Daarom probeerden we om te selecteren op basis van de volgende criteria: het dag- of weekblad biedt algemene info (verschillende thema's), voor een breed publiek (geen specifieke doelgroep), binnen een geografische zone die minstens een provincie dekt (geen lokale kranten). Toch zijn deze criteria niet waterdicht en moeten er keuzes worden gemaakt. Wat doen we bijvoorbeeld met zogenaamde mannen- en vrouwenbladen? Vormen leeftijd en geslacht niet eveneens criteria om over doelgroepen te spreken? Als we deze 'doelgroepen' echter weglaten, dan verdwijnen enkele titels met grote oplage en een breed bereik uit onze telling.

Een selectieve benadering van de audiovisuele media

Het wordt nog moeilijker om te selecteren binnen het domein van de audiovisuele media. Radio- en televisiezenders willen zich profileren als een uniek 'merk' en maken, meer nog dan de geschreven pers, hun huisstijl kenbaar via een logo, slogan, jingles, affiches, stickers en korte filmpjes. Zo zijn er hitradio's en zenders met muziek 'van toen'. Selecties in het domein van de audiovisuele media op basis van bovenvermelde criteria lijken zeer arbitrair. Bronnen zoals de Vlaamse Regulator voor de Media of de Conseil Supérieur des Médias enerzijds, en de Vlaamse Vereniging voor Journalisten of l'Association des Journalistes Professionnels anderzijds, gebruiken niet dezelfde indeling en de vraag blijft wanneer we te maken hebben met zenders die zich tot doelgroepen richten, dan wel met 'algemene zenders'.

Het is evenmin duidelijk hoe we in de voorgestelde selectieve benadering de begrippen 'invloed' en 'informatie' moeten invullen. Het feit dat de begrippen hun betekenis verliezen in de exhaustieve aanpak hoopten we te verhelpen door inhoudelijke criteria toe te passen om te selecteren binnen de bestaande media. Helaas blijft elke selectie zeer betwistbaar. We kunnen ons bovendien afvragen of we bestaande vooroordelen met betrekking tot gender niet versterken in de categorisering en waardering van bepaalde media of thema's. Beperkt de invloed van vrouwenbladen zich bijvoorbeeld tot vrouwen? Gaat het hier bovendien niet om een ander soort invloed dan bij politieke en economische verslaggeving? Hoe kunnen we die vormen van invloed vergelijken? Dit zijn interessante vragen, maar ze vallen buiten het bestek van ons onderzoek.

Een afbakening van het onderzoeksveld op basis van het publiek is bijgevolg ons inziens de beste optie omdat ze objectief te verantwoorden is op basis van **lees-, kijk- en luistercijfers**. 'Invloed' staat in deze benadering gelijk aan het aantal lezers, luisteraars of kijkers dat een bepaald medium bereikt. We vermijden ook de methodologische problemen die een selectie op basis van de aard van de verspreide informatie met zich meebrengt.

5.1.2 HET CIM ALS GEGEVENSBRON

Waar halen we onze cijfers? Het Centrum voor Informatie over de Media (CIM) 'stelt zich tot doel zijn leden op permanente en regelmatige basis binnen de kortst mogelijke termijn nauwkeurige en betrouwbare gegevens te leveren die noodzakelijk zijn voor de objectieve weergave en de optimalisering van de reclamebestedingen in België.'¹⁵

Het CIM heeft de taak twee grote types gegevens te verzamelen:

- Gegevens met betrekking tot echtverklaring: de cijfers omtrent de oplage en de verspreiding van de perstitels.
- Gegevens met betrekking tot het bereik van de belangrijkste Belgische reclamedragers: affichage, bioscoop, pers, radio en tot slot televisie via audimetrie.¹⁶

Ons interesseert het bereik van de geschreven pers, radio en televisie.

De meest recente studie naar het bereik van de geschreven pers die het CIM heeft laten uitvoeren (Tactische Studie Pers 2006/2007) is gebaseerd op een steekproef binnen een referentie-universum bestaande uit alle inwoners van België (Belgen en buitenlanders) van 12 jaar en ouder. Volgens de gegevens van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie gaat het om 9.100.090 personen. De gerealiseerde steekproef telde 10.434 enquêtes die bij de respondenten thuis werden afgenomen. De enquêtes peilen op twee manieren naar het bereik van de geschreven pers. Enerzijds willen ze het **totale bereik** bepalen, ofwel het totale aantal lezers dat in de afgelopen maanden een titel gelezen, doorkeken of doorbladerd heeft. Anderzijds peilen ze naar de **LLP-lezers** (Lezers Laatste Periode), ofwel het aantal individuen dat gedurende de referentieperiode een titel gelezen, doorkeken of doorbladerd heeft. De referentieperiode is de voorbije dag voor dagbladen, de voorbije week voor weekbladen, enzovoort. Wij kozen om onze selectie te baseren op de cijfers van het **totale bereik**.

Voor de Radiostudie gebruikt het CIM hetzelfde referentie-universum. Een steekproef van ongeveer 8.500 individuen wordt gevraagd gedurende één week een luisterdagboek bij te houden. Voor 2007 was de respons 5.587 ingevulde dagboeken. In de resultaten worden de zenders voor Vlaanderen en Wallonië apart gerangschikt.

De methodologie en resultaten om kijkcijfers te bepalen zijn anders dan voor het luister- en leespubliek. Het CIM bepaalt niet welke zenders het meest worden bekeken, maar wel de meest bekeken programma's gedurende een bepaalde periode. Hiervoor beschikt het CIM over een panel van 1.500 Belgische gezinnen waar een audimeter is geïnstalleerd. Deze kijkmeter registreert het kijkgedrag van de verschillende gezinsleden. Wij hebben aan de hand van de gegevens van het CIM nagegaan welke zenders de meest bekeken programma's hebben uitgezonden.

¹⁵ De leden van het CIM zijn de actoren binnen de Belgische communicatiesector. Het CIM groepeerde haar leden als volgt: 1) adverteerders; 2) reclameagentschappen en mediacentrales; 3) reclameregies en de media. De leden maken hoofdzakelijk via hun beroepsverenigingen deel uit van het CIM en in mindere mate op individuele basis. Zie hiervoor de website van het CIM: www.cim.be

¹⁶ Op basis van een kijkmeter aangesloten op alle televisietoestellen bij een panel van gezinnen. Deze kijkmeter registreert het kijkgedrag van alle gezinsleden.



5.1.3 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Niet alle media hebben er belang bij om zich door het CIM te laten opvolgen. Zo heeft geen enkele regionale televisie een aanvraag ingediend bij het CIM. We konden dus geen regionale TV's in onze telling opnemen. Er zijn evenmin gegevens beschikbaar over de Duitstalige media (met uitzondering van één dagblad, Grenz Echo). Verder hebben we ons in de geschreven pers beperkt tot de dag- en weekbladen. Er diende nog één zaak uitgeklaard te worden. Hoever wensen we te gaan in onze telling? Stellen we een top 5, een top 10 of een top 20 samen voor elk medium? We willen een samengestelde indicator ontwikkelen waarin elk medium hetzelfde gewicht heeft. Er moeten dus (ongeveer) evenveel dagbladen als radio- en televisiezenders in rekening worden gebracht, en dit voor Vlaanderen en Wallonië samen (de cijfers van Vlaanderen en Wallonië worden steeds apart weergegeven in de data van het CIM). De beschikbare gegevens tonen ons dat een top 10 per taalgemeenschap niet voor alle media mogelijk is: we tellen in de CIM-gegevens bijvoorbeeld slechts 4 TV-zenders voor Wallonië en 9 Nederlandstalige dagbladen.

De meest uitgebalanceerde indeling die we met de gegevens van het CIM konden bekomen, werd de volgende: 11 dagbladen (5 Nederlandstalige, 5 Franstalige en 1 Duitstalig blad); 10 weekbladen (5 Nederlandstalige en 5 Franstalige); 10 radiozenders (5 Nederlandstalige en 5 Franstalige); en 8 TV-zenders (we vinden er slechts 4 per taalgemeenschap in de gegevens). In totaal beschikken we over 39 titels en zenders, en gemakshalve zullen we spreken over een top 40 van Belgische mediabedrijven.

Top 5 dagbladen Wallonië (met lezersaantal):

1.	Le Soir	(1.969.200)
2.	La Dernière Heure/ Les Sports	(1.959.900)
3.	Sud Presse	(1.763.800)
4.	Métro Fr	(1.600.600)
5.	Editions de l'Avenir	(1.253.400)

Top 5 dagbladen Vlaanderen (met lezersaantal):

1.	Het Laatste Nieuws + Nieuwe Gazet	(2.938.700)
2.	Het Nieuwsblad + De Gentenaar	(2.256.400)
3.	Metro VL	(1.458.500)
4.	Gazet van Antwerpen	(1.277.000)
5.	De Standaard	(1.235.600)

Eén dagblad van de Duitstalige Gemeenschap is geregistreerd bij het CIM:

1.	Grenz Echo	(niet beschikbaar)
----	------------	--------------------

Top 5 weekbladen Wallonië (met lezersaantal):

1.	Ciné Télé Revue	(2.635.900)
2.	Libelle	(2.149.000)
3.	Télé Moustique	(1.728.300)
4.	Le Vif/L'Express	(1.639.400)
5.	Femmes d'Aujourd'hui	(1.400.000)

Top 5 weekbladen Vlaanderen (met lezersaantal):

1. De Zondag	(3.420.200)
2. Dag Allemaal + Expres	(3.101.900)
3. Humo	(2.460.200)
4. Flair Vlaanderen	(2.187.600)
5. Story	(1.881.100)

Top 5 Radio Wallonië (met luistercijfer):

1. Bel RTL	(762.540)
2. Radio Contact Fr	(538.030)
3. VivaCité (RTBF)	(462.670)
4. Radio Nostalgie Fr	(357.370)
5. La première (RTBF)	(380.260)

Top 5 Radio Vlaanderen (met luistercijfer):

1. Radio 2 (VRT)	(1.368.740)
2. Q-Music	(995.920)
3. Donna (VRT)	(793.990)
4. Studio Brussel (VRT)	(551.820)
5. 4FM	(369.000)

Top 4 TV Wallonië:

1. RTL-TVI
2. La Une (RTBF)
3. Club RTL¹⁷
4. La Deux¹⁸

Top 4 TV Vlaanderen:

1. Eén
2. Canvas
3. VTM
4. Kanaal 2¹⁹

Bron: CIM, *Tactische Studie Pers 2006/2007*, *Tactische Studie Radio 2007*, *Tactische Studie Televisie Top 100 2007* (Bewerking Cap Sciences humaines – UCL).

In de selectie moesten we vervolgens bepalen welke functies we binnen de verschillende organisaties in rekening zouden brengen. We waren geïnteresseerd in de posten die een rechtstreekse invloed hebben op de aard en verspreiding van informatie, met andere woorden de posten binnen de redactiekaders. De verantwoordelijke voor de inhoud of de informatie die het medium biedt, is in de geschreven pers de hoofdredacteur of hoofdredactrice. Bij radio en televisie treedt meer variatie op in de benamingen en inhoud van de functies. Niettemin kunnen we steeds een verantwoordelijke identificeren voor de

¹⁷ Deze zender bereikte de top 5 dankzij heruitzendingen van de halve finale Standard/Anderlecht.

¹⁸ Idem

¹⁹ Idem

inhoud. In sommige gevallen heet deze de ‘netmanager’, in andere de programmadirecteur of hoofdredacteur. Hoewel deze functies niet helemaal dezelfde zijn, en de netmanager bijvoorbeeld deel uitmaakt van een andere organisatorische logica dan een programmadirecteur of hoofdredacteur, hebben de functies als gemeenschappelijk kenmerk dat ze een rechtstreekse en grote invloed uitoefenen op de aard en de verspreiding van de informatie. Daarom beschouwen we de drie functies in onze studie als equivalent, en brengen we ze samen onder de noemer ‘inhoudsverantwoordelijke’.

De indicator werd de volgende:

- Aandeel vrouwelijke inhoudsverantwoordelijken in de Belgische top 40 van mediabedrijven. We stellen de top 40 samen door voor de dagbladen, de weekbladen, de nationale radiozenders en nationale TV-zenders telkens de top 10 te nemen.

Voor de geschreven pers gebruiken we nog een bijkomende juridische indicator:

- Aandeel vrouwelijke verantwoordelijke uitgevers in de Belgische top 20 van dag- en weekbladen samen.

5.2 RESULTATEN

Het aantal vrouwelijke inhoudsverantwoordelijken beperkt zich tot 9 op een totaal aantal (mannen en vrouwen) van 40 voor de top 10 van respectievelijk pers, radio en tv.²⁰

TABEL 23: Inhoudsverantwoordelijken in de top 40 van mediabedrijven naar geslacht (2008)

aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
9	31	22,5%	77,5%

Bronnen: VVJ, AJP, Mediazakboekje 2007 (Bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

In de pers tellen we binnen de top 10 voor dagbladen en de top 10 voor weekbladen 6 vrouwen op een totaal aantal (mannen en vrouwen) van 20 verantwoordelijke uitgevers (V.U.).²¹

Tabel 24: Verantwoordelijke uitgevers in de top 40 van mediabedrijven naar geslacht (2008)

aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
6	14	30%	70%

Bronnen: VVJ, AJP, Mediazakboekje 2007 (Bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

In alle media vinden we een overwicht aan mannen onder de hoofdredacteurs en verantwoordelijke uitgevers. Een uitzondering is de top 10 van weekbladen. We vinden hierin 6 vrouwelijke hoofdredactrices: 4 in Wallonië en 2 in Vlaanderen. Het kleine aantal weekbladen dat we nationaal in rekening bren-

²⁰ We tellen 40 inhoudsverantwoordelijken i.p.v. 39 omdat er één krant is met twee hoofdredacteurs.

²¹ Een vrouw werd dubbel geteld omdat ze V.U. is van de Nederlandstalige en Franstalige editie van hetzelfde blad.

gen (10) maakt dat het aantal 'vrouwenbladen' ons resultaat sterk beïnvloedt ten voordele van de hoofdredactrices.²² In zekere zin kunnen we hier dus spreken van een horizontale segregatie binnen redacties: vrouwen aan de top binnen de media situeren zich voornamelijk bij typisch 'vrouwelijke' bladen.

Mogelijk verkleint het aandeel vrouwelijke hoofdredactrices wanneer er meer weekbladen in de analyse worden opgenomen.



²² We tellen minstens drie vrouwenbladen, afhankelijk van wat men als 'vrouwenblad' beschouwt: Libelle, Flair, en Femmes d'aujourd'hui.

6 ACADEMISCHE BESTUREN

6.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

6.1.1 UNIVERSITEITEN, ASSOCIATIES EN ACADÉMIES IN BELGIË

België telt 15 grote en kleinere universiteiten. In Vlaanderen betreft het: Universiteit Hasselt (UHasselt), Universiteit Antwerpen (UA), Katholieke Universiteit Leuven (KULeuven)²³, Vrije Universiteit Brussel (VUB), Katholieke Universiteit Brussel (KUB)²⁴, Universiteit Gent (UGent).

In Wallonië zijn er 9 universiteiten: Université Catholique de Louvain (UCL), Université Libre de Bruxelles (ULB), Facultés Universitaires de Saint-Louis (FUSL), Université de Liège (ULg), Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix Namur (FUNDP), Faculté Universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux (FUSAGx), Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCaM), Université de Mons-Hainaut (UMH), Facultés Polytechniques de Mons (FPM).

Vijf Vlaamse universiteiten groeperen elk een aantal hogescholen rond zich onder de vorm van Universitaire Associatie. De vijf Associaties zijn:

- **Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg:** UHasselt, Provinciale Hogeschool Limburg (Xios);
- **Associatie Universiteit Gent:** UGent, Hogeschool Gent, Arteveldehogeschool, Hogeschool West-Vlaanderen;
- **Associatie K.U.Leuven:** KULeuven, Groep T Leuven Hogeschool, Hogeschool Sint-Lukas Brussel, Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB), Hogeschool voor Wetenschap & Kunst, Katholieke Hogeschool Brugge Oostende (KHBO), Katholieke Hogeschool Kempen (KHK), Katholieke Hogeschool Leuven, Katholieke Hogeschool Limburg (KHLim), Katholieke Hogeschool Mechelen, Katholieke Hogeschool Sint-Lieven, Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen (KATHO), Lessius Hogeschool;
- **Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen:** UA, Hogeschool Antwerpen, Plantijnhogeschool, Hogere Zeevaartschool, Karel de Grote Hogeschool;
- **Universitaire Associatie Brussel:** VUB, Erasmushogeschool.

In Wallonië bestaan de Académies enkel uit universiteiten die zich als partners verenigen. Associaties en Académies hebben dus niet dezelfde samenstelling. Er bestaan in Wallonië echter ook Pôles Universitaires. Deze entiteiten groeperen hogescholen rond een universiteit, maar ze hebben geen wetelijk-juridisch statuut. De Pôles Universitaires kunnen bijgevolg weinig bijdragen tot onze indicatoren

²³ De KULAK is een campus van de KULeuven te Kortrijk en werd niet als autonome instelling in het onderzoek opgenomen.

²⁴ Ondanks de merknaam 'HUB' (Hogeschool-Universiteit Brussel), die de KUB en verschillende Brusselse hogescholen groepeerd en als één instelling presenteert, is de KUB op het moment van ons onderzoek nog georganiseerd als een vzw met een eigen raad van bestuur, die zij overigens deelt met EHSAL. De Hogeschool-Universiteit Brussel omvat de volgende instellingen: Ehsal, KUB, Vlekho, Honim.

voor de academische besturen. We nemen enkel de Académies op: zij hebben een wettelijke basis en een raad van bestuur (Conseil d'Académie). De drie Académies zijn de volgende:

- Académie Universitaire Wallonie-Bruxelles (ULB, FPMs, UMH);
- Académie Wallonie-Europe (ULg, FUSAGx);
- Académie Universitaire Louvain (UCL, FUNDP, FUSL, FUCaM).

6.1.2 HOE ZIJN DE BELGISCHE UNIVERSITEITEN, ASSOCIATIES EN ACADÉMIES GESTRUCTUREERD? ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Er is geen eenvormige structuur waaraan alle universiteiten beantwoorden, ook niet binnen één taalgemeenschap. De organogrammen van de verschillende instellingen kunnen met andere woorden niet als dusdanig met elkaar worden vergeleken om te komen tot nationale percentages. Hetzelfde probleem stelt zich als we Associaties en Académies samen vergelijken, of elk onderling. Het komt er dan op aan om de grootste gemene delers te vinden voor alle universiteiten. Binnen de bestuursorganen kunnen we overal een rector en raad van bestuur identificeren. Andere organen die eventueel konden bijdragen aan de constructie van onze indicatoren hebben we geschrapt omdat ze te sterk verschillen of niet overal aanwezig zijn (niet elke universiteit heeft bijvoorbeeld een Academische Raad en niet elke Associatie heeft een Directiecomité). Een raad van bestuur is zelf ook hiërarchisch opgebouwd. Als indicator voor de topfuncties binnen elke raad van bestuur namen we de voorzitter en ondervoorzitter.²⁵

Onze indicator om vrouwen in topfuncties binnen de universiteiten te identificeren werd dan de volgende:

- Aandeel vrouwen op het totale aantal effectieve leden van de raden van bestuur van alle Belgische universiteiten, met specificatie van het aandeel vrouwelijke voorzitters en ondervoorzitters.
- Aandeel vrouwelijke rectoren.

Coherent hiermee werd de indicator voor de Associaties en Académies:

- Aandeel vrouwen op het totale aantal effectieve leden van de raden van bestuur van alle Universitaire Associaties (Vlaanderen) en Académies (Wallonië), met specificatie van het aandeel vrouwelijke voorzitters en ondervoorzitters.

²⁵ We tellen de functies die ingevuld worden door mannelijke en vrouwelijke leden en niet de leden of personen zélf. Dit betekent dat wanneer een rector tegelijk voorzitter is van de raad van bestuur, we twee functies tellen die ingevuld worden door een man (in dit geval dezelfde persoon).

6.2 RESULTATEN

Op vijftien universiteiten bedraagt het aandeel vrouwen in de raden van bestuur slechts 19,29% (81 vrouwen op 420 leden). Er is geen enkele vrouwelijke voorzitter of ondervoorzitter binnen de 15 onderzochte universiteiten. We vinden één vrouwelijke rector. Het gaat om een waarnemend of voorlopig rector.

Wat de Associaties en Académies betreft, is het totale aandeel vrouwen in de raden van bestuur nog kleiner dan bij de universiteiten: 13,21%. Dit heeft te maken met het feit dat het grotendeels de hogere functies van de universiteiten en hogescholen zijn die de respectievelijke instellingen binnen de Associatie of Académie vertegenwoordigen. We krijgen met andere woorden een versterkte weergave te zien van de ondervetegenwoordiging van vrouwen binnen de academische besturen. Ook hier vinden we geen enkele vrouwelijke voorzitter of ondervoorzitter.

TABEL 25: Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de rectoren en in de raden van bestuur van de universiteiten (2008)

universiteiten	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Rectoren	1	14	6,67%	93,33%
Voorzitters RVB	0	15	0%	100%
Ondervoorzitters RVB	0	9	0%	100%
Leden RVB	81	339	19,29%	80,71%

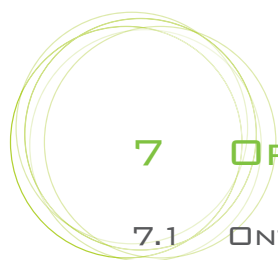
Bron: Universiteiten (bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

TABEL 26: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van de Universitaire Associaties en de Académies Universitaires (2008)

associaties	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Voorzitters	0	8	0%	100%
Ondervoorzitters	0	6	0%	100%
Leden RVB	21	138	13,21%	86,79%

Bron: Universitaire Associaties en Académies Universitaires (bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)





7 ORDES VAN VRIJE BEROEPEN

7.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Een andere beroepscategorie die we onder de loep hebben genomen zijn de vrije beroepen. We hebben ons geconcentreerd op artsen, architecten en advocaten. Elk van deze beroepsgroepen wordt vertegenwoordigd door een Orde. Hoe zijn deze Ordes gestructureerd?

7.1.1 ORDE VAN GENEESHEREN

De Orde van 'Geneesheren' bestaat uit de volgende organen: 10 provinciale raden, een Nationale Raad, een Nederlandstalige Raad van Beroep, en een Franstalige Raad van Beroep.²⁶ Deze organen bestaan zowel uit artsen als uit magistraten. Elke arts is verplicht om zich in te schrijven op de lijst van de provinciale raad van zijn of haar provincie en kan worden verkozen om te zetelen in de provinciale raad. De provinciale raden kiezen op hun beurt een effectief en plaatsvervangend lid voor de Nationale Raad.



De Orde van Geneesheren heeft een publiekrechtelijke rechtspersoonlijkheid. Dit betekent dat zij in rechte kan optreden en kan deelnemen aan het juridische leven. Hiervoor treedt zij op door de Nationale Raad en is zij vertegenwoordigd door de voorzitter en ondervoorzitter van deze raad. De **Nationale Raad** bestaat uit 10 leden, verkozen door de provinciale raden, 6 leden benoemd door de Koning op voordracht van de universiteiten, en 2 ondervoorzitters.²⁷ De Nederlandstalige en Franstalige afdeling van de Nationale Raad worden voorgezeten door dezelfde magistraat, benoemd door de Koning onder de (ere-)raadsheren van het Hof van Cassatie.

De Nationale Raad stelt onder meer de algemene beginselen en deontologie vast voor het uitoefenen van het medische beroep.

²⁶ Bij het schrijven van dit rapport was de orde van geneesheren bezig met een herstructurering waarbij het zwaartepunt van de orde zal verschuiven naar de Vlaamse en Waalse afdelingen. We kunnen verwachten dat ook de andere ordes op termijn zullen regionaliseren.

²⁷ We sommen enkel de effectieve leden op, omdat alleen zij worden opgenomen in onze tellingen.

De Franstalige en Nederlandstalige **Raden van Beroep** bestaan elk uit 5 leden die verkozen werden door de provinciale raden, 4 raadsheren en kamervoorzitters bij het Hof van Beroep, benoemd door de Koning, 1 raadsheer als voorzitter, benoemd door de Koning, en tenslotte een afgevaardigd (niet-verkozen) lid van de Nationale Raad.²⁸

De belangrijkste bevoegdheid van de Raden van Beroep is het kennis nemen van het hoger beroep tegen de beslissingen van de provinciale raden.

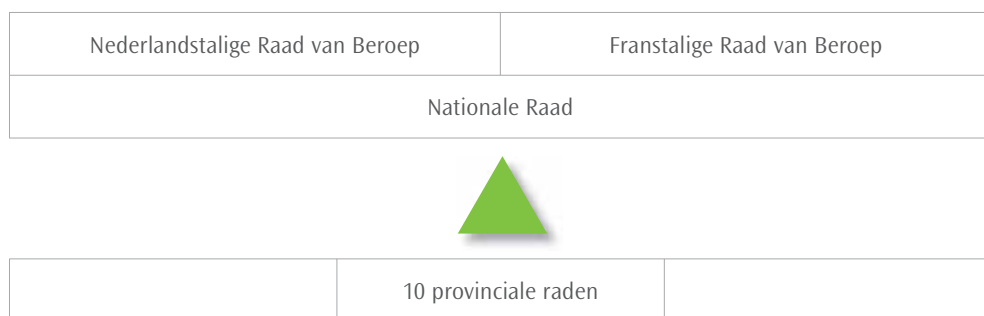
Nederlandstalige Raad van Beroep	<ul style="list-style-type: none"> • 2x5 leden uit de provinciale raden • 2x4 raadsheren • 2x1 voorzitter (raadsheer) • 2x1 afgevaardigde van de Nationale Raad
Franstalige Raad van Beroep	

We kozen ervoor om onze indicator te baseren op de mannelijke en vrouwelijke leden van de Nationale Raad en van de Nederlands- en Franstalige Raden van Beroep. Dit zijn immers de 'koepelorganisaties' waarin de provinciale raden worden vertegenwoordigd. Onze indicator is de volgende:

- Aandeel vrouwen bij de effectieve leden van de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren, alsook bij de effectieve leden van de Nederlands- en Franstalige Raden van Beroep van de Orde.

7.1.2 ORDE VAN ARCHITECTEN

Zoals de Orde van Geneesheren bestaat de Orde van Architecten uit 10 provinciale raden, een Nationale Raad, en een Nederlands- en Franstalige Raad van Beroep. De Orde is een publiekrechtelijke instantie.



De Nationale Raad bestaat uit 10 architecten die gekozen werden uit de provinciale raden, 10 leden benoemd door de Koning, en een juridische assessor. De Raad is bevoegd voor het opstellen en doen naleven van de deontologie en voor alle zaken die verband houden met de toegang tot het beroep van architect in België.

²⁸ Idem. Verder merken we op dat er in de Franstalige Raad van Beroep momenteel 4 i.p.v. 5 magistraten zetelen, waardoor het totale aantal leden van de Nederlands- en Franstalige Raden van Beroep op 21 komt i.p.v. 22.

Elke Raad van Beroep is samengesteld uit 3 raadsheren van het Hof van Beroep door de Koning benoemd en 3 architecten bij loting aangeduid onder de verkozen leden van de provinciale raden.

Naast de Orde bestaat er een groot aantal beroepsverenigingen voor architecten zoals de Vlaamse Architectenorganisatie, de Bond van Vlaamse Architecten, Architectunie Brabant, les Architectes-Bâtisseurs asbl, l'Association des Architectes du Brabant-Wallon ... Wij kijken voor onze indicator enkel naar de effectieve leden van de Nationale Raad en de twee Raden van Beroep.

De indicator wordt dan:

- ▣ Aandeel vrouwen bij de effectieve leden van de Nationale Raad van de Orde van Architecten, alsook bij de effectieve leden van de Nederlands- en Franstalige Raden van Beroep van de Orde.

7.1.3 ORDE VAN VLAAMSE BALIES (O.V.B.) EN DE ORDRE DES BARREAUX FRANCOPHONES ET GERMANOPHONES (O.B.F.G.)

In elk van de 27 gerechtelijke arrondissementen is er een balie of Orde van Advocaten. In Brussel zijn er twee ordes: de Nederlandstalige en de Franstalige. De Orde van Vlaamse Balies overkoepelt de balies van de Nederlandstalige arrondissementen en de Ordre des Barreaux francophones et germanophones die van de Frans- en Duitstalige arrondissementen.

O.V.B.	O.B.F.G.
14 Nederlandstalige arrondissementen (waaronder Nederlandstalig Brussel)	13 Frans- en Duitstalige arrondissementen (waaronder Franstalig Brussel)

Elk van deze twee Ordes heeft een eigen raad van bestuur en een algemene vergadering. De raad van bestuur staat in voor het dagelijks bestuur van de Orde en de algemene vergadering evalueert als overkoepelend orgaan de raad van bestuur. Wij nemen deze laatste organen op in de indicator.

- ▣ Aandeel vrouwen bij de effectieve leden van de raad van bestuur en de algemene vergadering van zowel de O.V.B. als de O.B.F.G. .

In tegenstelling tot bij de Orde van Architecten en de Orde van Geneesheren stellen we de indicatoren samen op basis van de samenstelling van twee verschillende organen, namelijk de Nederlandstalige en de Franstalige balies. Bij de andere ordes bestaat er nog een nationale, overkoepelende orde. Dat is bij de Ordes van Advocaten niet meer het geval.

7.2 RESULTATEN

7.2.1 ORDE VAN GENEESHEREN

Noch in de Nationale Raad, noch in de Raad van Beroep is een vrouw aanwezig als effectief lid.²⁹ De naam ‘Orde van Geneesheren’ is dus letterlijk te nemen. Dit staat in schril contrast tot de sterke vervrouwelijking van het artsenberoep.

TABEL 27: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de Orde van Geneesheren (2008)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Nationale Raad	0	19	0%	100%
Raad van Beroep	0	21	0%	100%

Bron: Orde van Geneesheren (Bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

7.2.2 ORDE VAN ARCHITECTEN

Het aandeel vrouwelijke effectieve leden van de Nationale Raad en de Raad van Beroep bedraagt respectievelijk amper een vijfde en een zesde van het totale ledenaantal:

TABEL 28: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de Orde van Architecten (2008)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Nationale Raad	4	17	19,05%	80,95%
Raad van Beroep	2	10	16,67%	83,33%

Bron: Orde van Architecten België (Bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)

7.2.3 ORDE VAN VLAAMSE BALIES (O.V.B.) EN DE ORDRE DES BARREAUX FRANCOPHONES ET GERMANOPHONES (O.B.F.G.)

Het aandeel vrouwen in het totale aantal effectieve leden van de raden van bestuur van de twee Ordes samen is weergegeven in tabel 29. Op de zestien effectieve leden van de raden van bestuur zijn er slechts twee vrouwen. Anders gezegd: de raden van bestuur bestaan voor bijna 90 procent uit mannen. Voor de Algemene Vergadering van beide Ordes bedraagt het aandeel mannen net geen 84 procent. In beide organen van de Ordes zijn vrouwen dus sterk ondervertegenwoordigd.

Er is een aanzienlijk verschil tussen het ledenaantal van de Algemene Vergadering van de O.V.B. en dat van de O.B.F.G.. De eerste telt 71 leden en de tweede 16. In geen van beide groepen vinden we echter een evenwichtige samenstelling. Het aandeel vrouwen is in beide groepen nagenoeg even klein, dus we geven enkel het globale percentage weer. Net zoals bij de artsen is de advocatuur de laatste decennia nochtans sterk vervrouwelijkt.

²⁹ In beide organen samen zetelen 4 vrouwen als plaatsvervangend lid.

TABEL 29: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de Ordes van de Balies (2008)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Raad van bestuur	2	16	11,11%	88,88%
Algemene vergadering	14	73	16,09%	83,91%

Bronnen: O.V.B. en O.B.F.G. (Bewerking Cap Sciences Humaines – UCL)





8 NGO's

8.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Deze paragraaf legt de focus op de NGO's of niet-gouvernementele ontwikkelingsorganisaties. Belangrijk daarbij is het woord 'ontwikkeling'. Het gaat enkel om organisaties die aan Noord-Zuid ontwikkelings-samenwerking doen. De term NGO wordt ook wel eens gebruikt om organisaties aan te duiden die andere maatschappelijke belangen dienen en daarvoor in gesprek treden met de overheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om milieuorganisaties of vrouwenorganisaties. Deze organisaties komen hier echter niet aan bod.

Op het terrein van de ontwikkelingssamenwerking bestaat een officiële lijst van door de federale overheid – het Directoraat Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking – erkende NGO's. Eind 2007 waren er 135 erkende NGO's. Na een hervorming van de erkenningscriteria waren dat er begin 2008 nog slechts 111. Deze NGO's worden vertegenwoordigd in twee federaties, één voor de Nederlandstalige organisaties (COPROGRAM) en één voor de Frans- en Duitstalige organisaties (ACODEV). Organisaties kunnen ook lid zijn van de beide federaties, dat noemen we de tweetalige NGO's.

Van deze erkende NGO's bekijken we enkel de toporganisaties vanuit een economische logica. Hiervoor baseren we ons net zoals bij het reguliere bedrijfsleven op de omzetcijfers die we kregen van de federaties.³⁰ Indien we enkel op basis van deze omzetcijfers een top 10 zouden samenstellen dan zou die lijst enkel tweetalige en Nederlandstalige NGO's bevatten. Daarom hebben we een top 15 samengesteld met 5 NGO's per taalgroep (Nederlandstalig, Franstalig) en 5 tweetalige NGO's.

TOP 5 Tweetalige NGO's:

1. Artsen Zonder Grenzen/Médecins Sans Frontières
2. Damiaanactie/ Fondation Damien
3. Oxfam Solidariteit/Oxfam Solidarité
4. Handicap International Belgium
5. Caritas International België/ Caritas International Belgique

TOP 5 Nederlandstalige NGO's:

1. Broederlijk Delen
2. 11.11.11
3. Vredeseilanden
4. Trias
5. Wereldsolidariteit

³⁰ Het gaat om de omzetcijfers uit 2002 en 2004.



TOP 5 Franstalige NGO's:

1. SOS Faim
2. FCD (Solidarité Socialiste - Formation Coopération au Développement)
3. CRB-fr (Croix Rouge de Belgique, Franstalige afdeling)
4. E&F (Entraide et Fraternité)
5. CNCD (Centre National de Coopération au Développement)

Dit levert de volgende twee indicatoren op:

- Aandeel vrouwen op het totaal aantal bestuurders in de top 15 van de niet-gouvernementele ontwikkelingsorganisaties.
- Aantal vrouwelijke directeurs in de top 15 van de niet-gouvernementele ontwikkelingsorganisaties.

8.2 RESULTATEN

In de raden van bestuur van de niet-gouvernementele ontwikkelingsorganisaties zijn vrouwen relatief gezien goed vertegenwoordigd: net geen 30% van alle leden van de raden van bestuur is vrouw. Ook al kunnen we niet spreken van een evenredige vertegenwoordiging, toch vinden we hier in vergelijking met alle andere domeinen die we in dit rapport bespreken veel vrouwen terug. Van één organisatie kregen we geen informatie over de samenstelling van de raad van bestuur en was deze informatie ook niet publiek te vinden. In plaats van een top 15 bevat tabel 30 daarom een top 14.

TABEL 30: Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van de top 14 van de NGO's (2006-2007)

aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
57	139	29,08%	70,92%

Bronnen: Belfirst, websites van de betrokken organisaties (bewerkingen SEIN)

De top van het operationeel management is echter nog grotendeels in handen van mannen: slechts één NGO uit de top 15 wordt geleid door een vrouw. Hier konden we wel de informatie voor alle NGO's vinden. Omdat Belfirst geen informatie over de gedelegeerd bestuurder bevat, deden we een beroep op het internet.

TABEL 31: Aantal vrouwelijke en mannelijk directeurs in de top 15 van de NGO's (2008)

aantal vrouwen	aantal mannen
1	14

Bron: websites van de betrokken organisaties (bewerkingen SEIN)



9 POLITIEKE BESLUITVORMING

9.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Als we spreken over vrouwen aan de top, moet uiteraard ook politieke besluitvorming aan bod komen. De gelijke deelname van vrouwen en mannen aan het politieke leven is zowel op nationaal als op internationaal niveau een belangrijk streefdoel. Gelijkheid in de politieke besluitvorming vervult een hefboomfunctie voor de werkelijke integratie van de gelijkheidsdimensie in de beleidsvorming door de overheid en is bijgevolg onontbeerlijk voor de verbetering van de maatschappelijke positie van vrouwen.³¹

In België werden sinds het midden van de jaren 1990 een aantal juridische maatregelen genomen voor de versterking van de deelname van vrouwen aan de politieke besluitvorming, en meer in het bijzonder voor het verhogen van hun aanwezigheid in de wetgevende vergaderingen.³² Deze wetgevende initiatieven hebben zonder twijfel bijgedragen tot de gestage toename sinds 1995 van het aantal vrouwelijke verkozenen en vertegenwoordigers op de verschillende politieke niveaus.

De wijziging van de Grondwet van 21 februari 2002 en de daaruit voortvloeiende wetten van 5 mei 2003 (B.S. van 12 juni 2003) waarborgen de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in het geheel van de regeringen van België.³³ In dit hoofdstuk bestuderen we net deze uitvoerende mandaten, ofwel de 'topfuncties', d.i. de meest zichtbare en invloedrijke functies, op vlak van politieke besluitvorming. Alle politieke niveaus zullen daarbij aan bod komen, d.i. het Europese niveau, het federale, gemeenschaps- en gewestniveau, en het provinciale en lokale niveau. Daarnaast gaan we ook na hoe de verhouding tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke partijvoorzitters is. Partijvoorzitters vervullen weliswaar geen uitvoerende mandaten, maar spelen wel een centrale rol in de beslissing wie deel uitmaakt van de politieke elite.

31 Tijdens de Vierde Wereldvrouwenconferentie, die van 4 tot 15 september 1995 plaatsvond te Peking, werden een Verklaring en een Actieplatform goedgekeurd. In dat laatste document werden twaalf essentiële aandachtsgebieden geïdentificeerd, waarop strategische maatregelen dien(d)en te worden genomen om gelijkheid van vrouwen en mannen te bereiken. Eén van deze aandachtsgebieden is "zeggenschap en besluitvorming". In het bijzonder artikel 181 van het Actieplatform van Peking benadrukt het belang van gelijkheid in politieke besluitvorming.

32 Voor een beknopt overzicht hiervan, zie: Bailly (IGVM) 2008, pp. 8-9.

33 Wijziging van de Grondwet van 21 februari 2002 (art. 10 en art. 11bis) (B.S. van 26 februari 2002); Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (B.S. van 12 juni 2003); Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap (B.S. van 12 juni 2003).

De indicatoren voor dit hoofdstuk zijn daarom de volgende:

- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke Europees commissarissen
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke regeringsleden op federaal niveau
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke regeringsleden op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke parlementsvoorzitters op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke provinciegouverneurs
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke provinciaal gedeputeerden
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke burgemeesters
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke schepenen
- Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke partijvoorzitters

9.2 RESULTATEN

9.2.1 EUROPEES NIVEAU

TABEL 32: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke Europees commissarissen, sinds 1994

jaar	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
1994 ³⁴	5	15	25,00%	75,00%
1999 ³⁵	5	15	25,00%	75,00%
2004 ³⁶	8	22	26,67%	73,33%
2004 ³⁷	7	18	28,00%	72,00%
2007 ³⁸	8	19	29,63%	70,37%

Bron: website Europese Commissie³⁹

Na de Europese verkiezingen van 1994 droegen vijf Europese lidstaten (Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Italië en Zweden) een vrouw voor als Europees Commissaris (tabel 32). Het aandeel vrouwen in de Europese Commissie bedroeg daarmee 25%. Dit aandeel bleef onveranderd bij de samenstelling van de Commissie na de Europese verkiezingen van 13 juni 1999. Door de uitbreiding van de Europese Commissie na de toetreding van tien nieuwe staten tot de Europese Unie op 1 mei 2004 steeg het aandeel vrouwen licht tot 26,67%. Drie van de tien nieuwe lidstaten (Letland, Litouwen en Polen) duiden

34 Het betreft de initiële samenstelling van de Europese Commissie na de Europese verkiezingen van 9 juni 1994. Met herschikkingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden.

35 Het betreft de initiële samenstelling van de Europese Commissie na de Europese verkiezingen van 10 juni 1999. Met herschikkingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden.

36 Op 1 mei 2004 traden tien nieuwe lidstaten toe tot de Europese Unie, en werd de Commissie bijgevolg uitgebreid met tien nieuwe Commissarissen.

37 Het betreft de initiële samenstelling van de Europese Commissie na de Europese verkiezingen van 13 juni 2004. Met herschikkingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden.

38 Op 1 januari 2007 traden twee nieuwe lidstaten toe tot de Europese Unie, en werd de Commissie bijgevolg uitgebreid met twee nieuwe Commissarissen.

39 http://ec.europa.eu/archives/1995_99/commissioners/index_en.htm; http://ec.europa.eu/archives/commission_1999_2004/index_en.htm; http://ec.europa.eu/commission_barroso/index_en.htm

een vrouwelijke Europees Commissaris aan. Het aandeel vrouwelijke Europees Commissarissen steeg verder tot 28% bij de samenstelling van de Commissie na de verkiezingen van 13 juni 2004. Eén van beide nieuwe EU-lidstaten (Bulgarije) vaardigde in 2007 een vrouw af naar de Europese Commissie, waardoor het vrouwelijke aandeel net onder de drempel van 30% bleef.

Het is interessant op te merken dat België tot nog toe geen vrouwelijke Europees Commissaris heeft voorgedragen. Evenmin is er al een vrouw voorzitter van de Europese Commissie geweest.



9.2.2 FEDERAAL, GEMEENSCHAPS- EN GEWESTNIVEAU

TABEL 33: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke regeringsleden op federaal niveau, sinds 1944⁴⁰

regering	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Hubert Pierlot (26/09/1944 - 7/02/1945)	/	19	/	100%
Achille Van Acker I (12/02/1945 - 15/06/1945)	/	18	/	100%
Achille Van Acker II (2/08/1945 - 12/02/1946)	/	18	/	100%
Paul-Henri Spaak I (13/03/1946 - 20/03/1946)	/	16	/	100%
Achille Van Acker III (31/03/1946 - 9/07/1946)	/	19	/	100%
Camille Huysmans (3/08/1946 - 13/03/1947)	/	19	/	100%
Paul-Henri Spaak II (20/03/1947 - 19/11/1948)	/	19	/	100%
Paul-Henri Spaak III (27/11/1948 - 27/06/1949)	/	17	/	100%
Gaston Eyskens I (11/08/1949 - 6/06/1950)	/	17	/	100%
Jean Duvieusart (8/06/1950 - 11/08/1950)	/	15	/	100%
Joseph Pholien (16/08/1950 - 9/01/1952)	/	16	/	100%
Jean Van Houtte (15/01/1952 - 12/04/1954)	/	16	/	100%
Achille Van Acker IV (23/04/1954 - 2/06/1958)	/	16	/	100%
Gaston Eyskens II (26/06/1958 - 4/11/1958)	/	15	/	100%
Gaston Eyskens III (6/11/1958 - 3/09/1960)	/	19	/	100%
Gaston Eyskens III (gewijzigd) (3/09/1960 - 27/03/1961)	/	20	/	100%
Théo Lefèvre (25/04/1961 - 24/05/1965)	/	20	/	100%
Pierre Harmel (28/07/1965 - 11/02/1966)	1	26	3,70%	96,30%
Paul Vanden Boeynants I (19/03/1966 - 1/04/1968)	1	22	4,35%	95,65%
Gaston Eyskens IV (17/06/1968 - 8/11/1971)	/	29	/	100%
Gaston Eyskens V (21/01/1972 - 23/11/1972)	/	29	/	100%
Edmond Leburton I (26/01/1973 - 23/10/1973)	2	34	5,56%	94,44%
Edmond Leburton II (23/10/1973 - 19/01/1974)	/	28	/	100%
Leo Tindemans I (25/04/1974 - 11/06/1974)	1	24	4,00%	96,00%
Leo Tindemans II (11/06/1974 - 4/03/1977)	1	26	3,70%	96,30%
Leo Tindemans III (6/03/1977 - 18/04/1977)	1	27	3,57%	96,43%
Leo Tindemans IV (3/06/1977 - 11/10/1978)	1	29	3,33%	96,67%
Paul Vanden Boeynants II (20/10/1978 - 18/12/1978)	1	28	3,45%	96,55%
Wilfried Martens I (3/04/1979 - 16/01/1980)	3	30	9,09%	90,91%
Wilfried Martens II (23/01/1980 - 9/04/1980)	4	28	12,50%	87,50%
Wilfried Martens III (18/05/1980 - 7/10/1980)	4	32	11,11%	88,89%
Wilfried Martens IV (22/10/1980 - 2/04/1981)	4	28	12,50%	87,50%
Marc Eyskens (6/04/1981 - 21/09/1981)	4	28	12,50%	87,50%
Wilfried Martens V (17/12/1981 - 14/10/1985)	4	21	16,00%	84,00%
Wilfried Martens VI (28/11/1985 - 19/10/1987)	3	29	9,38%	90,62%
Wilfried Martens VII (21/10/1987 - 13/12/1987)	3	25	10,71%	89,29%
Wilfried Martens VIII (9/05/1988 - 29/09/1991)	4	28	12,50%	87,50%
Wilfried Martens IX (29/09/1991 - 7/03/1992)	4	23	14,81%	85,19%
Jean-Luc Dehaene I (7/03/1992 - 23/06/1995)	3	13	18,75%	81,25%
Jean-Luc Dehaene II (23/06/1995 - 12/07/1999)	2	15	11,76%	88,24%
Guy Verhofstadt I (12/07/1999 - 12/07/2003) ⁴¹	4	17	19,05%	80,95%
Guy Verhofstadt II (12/07/2003 - 11/06/2007)	8	13	38,10%	61,90%
Guy Verhofstadt III (21/12/2007 - 20/03/2008)	3	11	21,43%	78,57%
Yves Leterme (20/03/2008 - 19/12/2008)	7	15	31,82%	68,18%
Herman Van Rompuy (30/12/2008 -)	6	16	27,27%	72,73%
Totaal	79	973	7,50%	92,50%

Bron: website Centre de recherche et d'information socio-politiques (Bewerking IGVM)⁴²

40 Het betreft de initiële samenstelling van de regering na de desbetreffende verkiezingen. Met regerings herschikkingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden.

41 De regering Guy Verhofstadt I telde naast 15 ministers en drie staatssecretarissen ook drie regeringscommissarissen. De regeringscommissarissen, die deel uitmaakten van de regering, zijn in deze cijfers opgenomen.

42 http://www.crisp.be/documentation/documents_politiques/federal/

Op federaal niveau was het wachten tot de regering Pierre Harmel (1965-1966) om de eerste vrouwelijke minister terug te vinden in de regering (tabel 33). De eerste vrouwelijke staatssecretarissen maakten hun opwachting in de regering Edmond Leburton I (1973). Pas sinds de regering Leo Tindemans I (1974) is vrouwelijke aanwezigheid in de regering, hetzij als minister, hetzij als staatssecretaris, verzekerd. Tot de regering Guy Verhofstadt I (1999-2003) bleef het aandeel vrouwelijke regeringsleden kleiner dan 20%. De regering Guy Verhofstadt II (2003-2007) liet tot nog toe, met zes vrouwelijke ministers en twee vrouwelijke staatssecretarissen op een totaal van 21, het hoogste aandeel vrouwelijke regeringsleden optekenen (38,1%). Na de Tweede Wereldoorlog maakten slechts 79 vrouwen, tegenover 973 mannen, deel uit van de federale regering (7,50%). Onnodig te vermelden dat het hoogste federale uitvoerende mandaat, dat van eerste minister, nog nooit door een vrouw werd uitgeoefend.

TABEL 34: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke regeringsleden op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau (2004, 2008)⁴³

niveau	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Brusselse Gewestregering	3	5	37,50%	62,50%
Federale regering ⁴⁴	7	15	31,82%	68,18%
Regering van de Duitstalige Gemeenschap	1	3	25,00%	75,00%
Regering van de Franse Gemeenschap	4	2	66,67%	33,33%
Vlaamse Regering	3	7	30,00%	70,00%
Waalse Gewestregering	3	6	33,33%	66,67%
Totaal	21	38	35,59%	64,41%

Bron: Websites federale, gemeenschaps- en gewestregeringen (Bewerking IGVM)

Indien we de verschillende Belgische regeringen met elkaar vergelijken, merken we grote verschillen op (tabel 34). Uitschieters (in negatieve en positieve zin) zijn de regering van de Duitstalige Gemeenschap, waar één van de vier ministers een vrouw is (25%), en de regering van de Franse Gemeenschap, waar, in haar oorspronkelijke samenstelling na de verkiezingen van 13 juni 2004, vrouwen de meerderheid uitmaakten (66,67%). Deze regering werd aanvankelijk ook geleid door een vrouwelijke minister-president. De andere regeringen tellen 30% (Vlaamse regering) tot 37,5% vrouwelijke leden (Brusselse Gewestregering).

De parlementsvoorzitters en, op het federale niveau, de voorzitters van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en van de Senaat vertegenwoordigen het parlement in kwestie naar buiten toe en treden op als woordvoerder. Intern leiden de voorzitters de werkzaamheden van het parlement. Ze zitten de plenaire vergaderingen voor en handhaven het ordelijke verloop ervan. In principe staan de parlementsvoorzitters boven de politieke partijen.

⁴³ Het betreft de initiële samenstelling van de regering na de desbetreffende verkiezingen: 10 juni 2007 voor de federale regering (de interimregering Verhofstadt III wordt hier buiten beschouwing gelaten; de samenstelling daarvan is terug te vinden in tabel 33); 13 juni 2004 voor de andere regeringen. Met regeringserschikkingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden. Zowel ministers als staatssecretarissen worden opgenomen.

⁴⁴ De regering Leterme nam op 16 december 2008 ontslag, en werd op 30 december 2008 opgevolgd door een regering onder leiding van Herman Van Rompuy. De regering Van Rompuy telt één vrouw minder (6 vrouwelijke tegenover 16 mannelijke ministers en staatssecretarissen, zie tabel 33) dan de regering die haar voorafging.

TABEL 35: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke parlementsvoorzitters op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau (2008)⁴⁵

parlement	aantal vrouwen	aantal mannen
Brussels Hoofdstedelijk Parlement	/	1
Kamer van Volksvertegenwoordigers	/	1
Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	/	1
Parlement van de Franse Gemeenschap	/	1
Senaat	/	1
Vlaams Parlement	1	/
Waals Parlement	/	1
Totaal	1 (14,29%)	6 (85,71%)

Bron: Websites federaal, gemeenschaps- en gewestparlementen (Bewerking IGVM)

De parlementsvoorzitters vervullen dus een belangrijke vertegenwoordigende rol. Deze functie wordt echter slechts uitzonderlijk door een vrouw opgenomen (tabel 35). Momenteel is er slechts één vrouwelijke parlementsvoorzitter, met name Marleen Vanderpoorten (voorzitster van het Vlaams Parlement). Historisch gezien bestaan tussen de verschillende parlementen overigens grote verschillen. De Kamer van Volksvertegenwoordigers, bijvoorbeeld, heeft sinds zijn ontstaan nog geen enkele vrouwelijke voorzitter gehad; in het Parlement van de Franse Gemeenschap werd de functie van voorzitter daarentegen reeds vijf keer door een vrouw ingevuld.

9.2.3 PROVINCIAAL EN LOKAAL NIVEAU

Aan het hoofd van de tien Belgische provincies staat een gouverneur. Hij/zij wordt benoemd door de gewestregering, op eensluidend advies van de federale ministerraad. De gouverneur vertegenwoordigt de federale en de gemeenschaps- en gewestregering binnen de provincie. Hij/zij is bevoegd voor de uitvoering van de wetten, decreten en uitvoeringsbesluiten van de federale regering, het gewest of de gemeenschap, en is tevens belast met de handhaving van de openbare orde in de provincie. Daarnaast oefent hij/zij toezicht uit op de provincies, gemeentes, OCMW's, politiezones,... en kan hij/zij de beraadslagingen van het provinciecollege en de provincieraad bijwonen. De bevoegdheden van de gouverneur bevinden zich dus op het snijvlak van de verschillende machtsniveaus. De gouverneur vervult ook een belangrijke protocollaire rol in die zin dat hij/zij verantwoordelijk is voor de ontvangst van binnen- en buitenlandse hoogwaardigheidsbekleders in de provincie.

Het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad heeft officieel geen gouverneur. De commissaris van de federale regering, die aan het hoofd staat van het arrondissement, voert echter de titel van gouverneur.

⁴⁵ Situatie dd. 2 juli 2008.

TABEL 36: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke provinciegouverneurs (2008)⁴⁶

provincie	aantal vrouwen	aantal mannen
Administratief Arrondissement Brussel-Hoofdstad	1	/
Antwerpen	1	/
Henegouwen	/	1
Limburg	/	1
Luik	/	1
Luxemburg	/	1
Namen	/	1
Oost-Vlaanderen	/	1
Vlaams-Brabant	/	1
Waals-Brabant	1	/
West-Vlaanderen	/	1
Totaal	3 (27,27%)	8 (72,73%)

Bron: Websites Provincies

De functie van gouverneur is een bij uitstek mannelijke functie. Acht provincies worden geleid door een mannelijke gouverneur (tabel 36). Momenteel staat er een vrouw aan het hoofd van de provincies Antwerpen en Waals-Brabant. Ook het Administratief Arrondissement Brussel-Hoofdstad heeft een vrouwelijke gouverneur. Daarmee bedraagt het vrouwelijke aandeel 27,27%. Tussen 1995 en 2005 werd de provincie Limburg geleid door een vrouwelijke gouverneur. Alle andere gouverneurs sinds het ontstaan van het Koninkrijk België waren mannen.

De deputatie is de uitvoerende macht op provinciaal niveau. Elke provincie telt zes gedeputeerden, die worden verkozen onder en door de provincieraadsleden. Samen met de gouverneur, die de voorzitter van de deputatie is, en de provinciegriffier (secretaris) bereiden ze de beslissingen van de provincieraad voor en voeren ze achteraf uit. De deputatie is belast met het dagelijkse bestuur van de provincie. De deputatie heeft daarnaast een rechtsprekende taak in een aantal specifieke geschillen en verkiezings-aangelegenheden.

TABEL 37: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke provinciaal gedeputeerden, sinds 1994⁴⁷

verkiezingen	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
1994	7	49	12,50%	87,50%
2000	9	51	15,00%	85,00%
2006	14	46	23,33%	76,67%

Bron: Marissal en Hansen, 2001, p. 37; websites Provincies (Bewerking IGVM).

Minder dan 25% van de gedeputeerden die zijn aangesteld na de verkiezingen van 8 oktober 2006 is vrouw (tabel 37). Hoewel hun aandeel de laatste tien jaar bijna is verdubbeld, blijven vrouwelijke gedeputeerden toch een kleine minderheid. Bovendien is geen enkele deputatie evenredig verdeeld wat betreft het aantal mannen en vrouwen; vrouwen vormen steeds de minderheid.

⁴⁶ Situatie dd. 18 september 2008.

⁴⁷ Het betreft de initiële samenstelling van het provinciecollege na de desbetreffende verkiezingen. Met herschikkingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden.



TABEL 38: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke burgemeesters, sinds 1994⁴⁸

verkiezingen	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
1994	30	559	5,09%	94,91%
2000	44	545	7,47%	92,53%
2006	56	533	9,51%	90,49%

Bron: Marissal en Hansen, 2001, p. 80, 95 (Bewerking IGVM); Persbericht IGVM m.b.t. de effectieve vertegenwoordiging van de vrouwen in de plaatselijke politieke instellingen, d.d. 10 mei 2007.

De uitvoerende mandaten (ministers en staatssecretarissen) op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau worden voor gemiddeld 35% ingenomen door vrouwen. Op provinciaal niveau (gedeputeerden) vinden we nog gemiddeld 23% vrouwen terug. Op lokaal niveau daalt het aantal vrouwen in uitvoerende mandaten verder. Hoewel het aandeel vrouwelijke burgemeesters het laatste decennium nagenoeg is verdubbeld, bedraagt het nog steeds minder dan 10% (tabel 38). Het aandeel vrouwelijke burgemeesters is na de gemeenteraadsverkiezingen van 8 oktober 2006 in de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (15,8%) overigens opvallend hoger dan in het Vlaamse en het Waalse Gewest (respectievelijk 9,4% en 9,2%).

Ook het aandeel vrouwelijke schepenen is het laatste decennium meer dan verdubbeld (tabel 39). Na de gemeenteraadsverkiezingen van 1994 waren slechts 412 van de 3.075 schepenen vrouwen (13,4%). Na de gemeenteraadsverkiezingen van 2006 is het vrouwelijke aandeel gestegen tot 30,19%.

TABEL 39: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke schepenen, sinds 1994⁴⁹

verkiezingen	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
1994	412	2.663	13,40%	86,60%
2000	556	2.286	19,56%	80,44%
2006	929	2.148	30,19%	69,81%

Bron: Marissal en Hansen, 2001, p. 79, 92 (Bewerking IGVM); Persbericht IGVM m.b.t. de effectieve vertegenwoordiging van de vrouwen in de plaatselijke politieke instellingen, d.d. 10 mei 2007.

9.2.4 OP HET NIVEAU VAN DE PARTIEN

De deelname van vrouwen aan het politieke leven in het algemeen, en hun aanstelling in uitvoerende mandaten in het bijzonder, wordt beïnvloed door enkele factoren. Het kiessysteem is er één van (Bailly (IGVM) 2008, pp. 6-7); de houding van de kiezers een andere. Evenzeer belangrijk zijn het partijstelsel en de politieke cultuur (Meier et al., 2006). Als we daarbij kijken naar de deelname van vrouwen aan het interne leven van partijen, dan kunnen we vaststellen dat die binnen de verschillende Belgische partijen sterk verschilt. Het aantal vrouwelijke partijleden schommelt sterk, en oefent bovendien geen invloed uit op het aantal vrouwelijke kaderleden binnen de partij (Meier et al., 2006, p. 20). Maar waar vrouwelijke partijvoorzitters enkele jaren geleden nog witte raven waren, moeten we nu vaststellen dat er wat dat betreft openingen voor vrouwen zijn gekomen. Momenteel worden vijf van de dertien partijen die

48 Het betreft de initiële aanstelling van de burgemeester na de samenstelling van het gemeentecollege. Met vervangingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden.

49 Het betreft de initiële samenstelling van het gemeentecollege. Met herschikkingen tijdens de legislatuur wordt geen rekening gehouden.

in het federale parlement zijn vertegenwoordigd geleid door een vrouwelijke voorzitter. Hun aandeel komt daardoor op 35,71% (tabel 40). De toename is vooral opmerkelijk aan Vlaamse kant, waar het aantal vrouwelijke partijvoorzitters op nauwelijks één jaar tijd steeg van één naar vier. In december 2008 werd de vrouwelijke voorzitter van Vl. Pro evenwel opgevolgd door een man, waardoor het aandeel vrouwelijke Vlaamse partijvoorzitters opnieuw daalde tot drie.

TABEL 40: Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke partijvoorzitters (2008)⁵⁰

partij	aantal vrouwen	aantal mannen
Cd&V	1	/
CdH	1	/
Ecolo	1	1
FN	/	1
Groen !	1	/
Lijst Dedecker	/	1
MR	/	1
N-VA	/	1
Open VLD	/	1
PS	/	1
Sp.A	1	/
VL. Pro ⁵¹	/	1
Vlaams Belang	/	1
Totaal	5 (35,71%)	9 (64,29%)

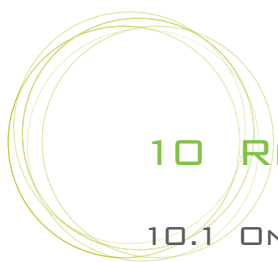
Bron: Websites Politieke partijen.

9.3 BESLUIT

Vrouwen aan de top in politieke besluitvorming, hetzij in uitvoerende mandaten, hetzij in leidinggevende functies, blijken in 2008 nog steeds in de minderheid te zijn. Hun aandeel op de verschillende machtsniveaus schommelt tussen 20% en 40%. Opvallend in negatieve zin is het aandeel vrouwelijke burgemeesters, dat in de huidige legislatuur nog steeds minder dan 10% bedraagt. De politieke sector doet het, in vergelijking met de andere sectoren die in het rapport aan bod komen, echter behoorlijk goed. Wellicht is dit het positieve resultaat van de juridische maatregelen die sinds het midden van de jaren 1990 werden genomen voor de versterking van de deelname van vrouwen aan de politieke besluitvorming.

50. Situatie dd. 31 december 2008.

51. De Vlaams-Progressieven veranderden per 1 januari 2009 van naam en werden Sociaal-Liberale Partij (SLP).



10 RECHTERLIJKE MACHT

10.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Het rechtssysteem in België is georganiseerd in rechtbanken en hoven die bevoegd zijn voor specifieke taken en voor een welbepaald grondgebied.⁵² Hoewel de aard van de behandelde zaken een belangrijk onderscheid vormt tussen de rechtbanken en hoven, bestaat er ook een duidelijke hiërarchie. De beroepsinstanties, met andere woorden de hoven die zaken in beroep behandelen, staan boven de rechtbanken waar zaken in eerste instantie worden behandeld.

Op de portaalsite van de rechterlijke macht wordt de volgende piramide weergegeven:⁵³



Op het laagste niveau staan de vredegerechten en de politierechtbanken. Die behandelen relatief kleine geschillen en vergrijpen. Politierechtbanken behandelen strafbare feiten, vredegerechten geschillen tussen burgers. Zwaardere zaken gaan in beide gevallen naar de rechtbanken van eerste aanleg. Voor conflicten in handels-, of in arbeidsrelaties bestaan er specifieke rechtbanken. Tegen een beslissing van een rechter kan er in principe steeds beroep worden aangetekend bij een hogere rechtbank. Bij arbeidsgeschillen vormen de arbeidshoven de beroepsinstantie.

Een wat aparte plaats wordt ingenomen door de hoven van assisen. Die behandelen de meest ernstige strafbare feiten. Een hof van assisen is geen vast rechtscollege. Het wordt bijeengeroepen aan het begin van een proces. De rechters zijn magistraten van het hof van beroep en de rechtbank van eerste aanleg van de plaats waar het hof van assisen doorgaat. Typisch voor assisenzittingen is de aanwezigheid van een volksjury. Tegen beslissingen van hoven van assisen is er geen beroepsmogelijkheid.

Bovenaan in de piramide staat het Hof van Cassatie. Het Hof van Cassatie doet geen uitspraken 'ten gronden'. Het oordeelt met andere woorden niet over de zaken zelf. Het Hof ziet er enkel op doe dat de

⁵² Bron: website van de FOD Justitie, www.just.fgov.be.

⁵³ www.juridat.be



hoven en rechtbanken de wet juist toepassen. Het kan een uitspraak vernietigen indien er een wet geschonden werd, of er aan bepaalde vormvereisten niet voldaan werd. In dat geval wordt de zaak doorverwezen naar een ander hof van beroep, of rechtbank om opnieuw ten gronden te worden beoordeeld.

Wanneer we het over de top van de rechterlijke macht hebben, weerhouden we het Hof van Cassatie, de hoven van beroep en de arbeidshoven. Er zijn vijf hoven van beroep en vijf arbeidshoven, namelijk in Antwerpen, Brussel, Gent, Luik en Bergen.

Binnen de rechterlijke macht zijn er verschillende functies. Ten eerste zijn er de zittende magistraten, met andere woorden de rechters die uitspraken doen. Aan het hoofd van het Hof van Cassatie, de hoven van beroep en de arbeidshoven staat telkens een 'eerste voorzitter'. Ten tweede zijn er de staande magistraten, of het openbaar ministerie. De hiërarchische top wordt hier gevormd door de procureurs-generaal bij de hoven van beroep. Ten derde zijn er de advocaten. Zij kwamen reeds ter sprake in hoofdstuk 7 bij de vrije beroepen.

Dit levert de volgende twee indicatoren op:

- Aandeel vrouwen bij de eerste voorzitters van het Hof van Cassatie, de hoven van beroep en de arbeidshoven
- Aandeel vrouwen bij de procureurs-generaal van het Hof van Cassatie en de hoven van beroep

10.2 RESULTATEN

De topfuncties binnen het Hof van Cassatie blijken volledig in handen te zijn van mannen. Bij de vijf hoven van beroep zijn alle eerste voorzitters mannelijk. In Antwerpen is er wel een vrouwelijke procureur-generaal. Enkel bij de arbeidshoven ligt de verdeling iets meer gelijk. Zowel het arbeidshof van Brussel, als dat van Antwerpen hebben een vrouwelijke eerste voorzitter.

TABEL 41: Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de eerste voorzitters van het Hof van Cassatie, de hoven van beroep en de arbeidshoven (2008)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Hof van Cassatie	0	1	0%	100%
Hoven van beroep	0	5	0%	100%
Arbeidshoven	2	3	40%	60%

Bron: website van de FOD Justitie, www.just.fgov.be

TABEL 42: Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de procureurs-generaal van het Hof van Cassatie en de hoven van beroep (2008)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Hof van Cassatie	0	1	0%	100%
Hoven van beroep	1	4	20%	80%

Bron: website van de FOD Justitie, www.just.fgov.be



11 DE STRIJDMACHT

11.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Het Belgische leger bestaat uit een landmacht, luchtmacht en zeemacht. Het is sterk hiërarchisch gestructureerd. Dit maakt het makkelijker om de top te definiëren. Voor deze studie nemen we enkel hogere officieren in beschouwing.

De graadnamen binnen het Belgische leger

	Landmacht en luchtmacht	Marine
Opperofficieren	Generaal	Admiraal
	Luitenant-generaal	Vice-admiraal
	Generaal-majoor	Divisieadmiraal
	Brigade-generaal	Flottielje-admiraal
Hoofdofficieren	Kolonel	Kapitein-ter-zee
	Luitenant-kolonel	Fregatkapitein
	Majoor	Korvetkapitein
Lagere officieren	Kapitein-commandant	Luitenant-ter-zee 1e klasse
	Kapitein	Luitenant-ter-zee
	Luitenant	Vaandrig-ter-zee
	Onderluitenant	Vaandrig-ter-zee 2e klasse
Hoofdonderofficieren	Adjutant-majoor	Oppermeester-chef
	Adjutant-chef	Oppermeester
Keuronderofficieren	Adjutant	Eerste meester-chef
	Eerste sergeant-majoor	Eerste meester
Lagere onderofficieren	Eerste sergeant-chef	Meester-chef
	Eerste sergeant	Meester
	Sergeant	Tweede meester
Vrijwilligers	Eerste korporaal-chef	Eerste kwartiermeester-chef
	Korporaal-chef	Kwartiermeester-chef
	Korporaal	Kwartiermeester
	Eerste soldaat	Eerste matroos
	Soldaat	Matroos

Bron: ministerie van Defensie (2008)

De indicatoren zijn:

- Aandeel vrouwen bij de opperofficieren van het Belgische leger
- Aandeel vrouwen bij de hoofdofficieren van het Belgische leger

11.2 RESULTATEN

Pas in 1975 werden er vrouwen als militair toegelaten in het Belgische leger. Dat dit niet onmiddellijk tot een massale instroom heeft geleid, is duidelijk. Anno 2008 bestaat het Belgische leger nog steeds voor 91,63 procent uit mannen. Met andere woorden slechts 8,37 procent van de Belgische militairen is vrouw. Bovendien is de weg naar de top lang. Een benoeming tot de graad van opperofficier vereist heel wat jaren anciënniteit. Van de lagere officieren is 11,90 procent vrouw. Bij de hogere officieren valt dit percentage lager uit. In de hoogste graad is er slechts één vrouw tegenover zesenvieftig mannen. In de graad van hoofdofficier zijn er verhoudingsgewijs iets meer vrouwen. Indien vrouwen in de legerleiding even goed vertegenwoordigd zouden zijn als in het hele Belgische leger, als vrouwen met andere woorden ook 8,37 procent van de hogere posten zouden bekleden, dan zouden er met het huidige aantal officieren 4 vrouwelijke opperofficieren en 116 vrouwelijke hoofdofficieren zijn.

TABEL 43: Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de opperofficieren en hoofdofficieren van het Belgische leger (2008)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Opperofficieren	1	46	2,13%	97,87%
Hoofdofficieren	41	1343	2,96%	97,04%

Bron: ministerie van Defensie

12 DE FEDERALE AMBTENARIJ

12.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

Bij de federale overheid werken zo'n 90.000 mensen. Omdat het om openbare dienstverlening gaat, hebben leidinggevendenden hier bijna altijd een impact op (veel) meer mensen dan de direct ondergeschikten. Daarom kunnen in een rapport over vrouwen aan de top, de topambtenaren niet ontbreken. Aangezien het niet zo voor de hand ligt om in België cijfers te geven over ambtenaren van alle beleidsniveaus samen, worden hier enkel de federale ambtenaren besproken.

De federale ambtenarij is hiërarchisch gestructureerd. Leidinggevende posities worden 'mandaatfuncties' genoemd. Mandaatfuncties worden ingedeeld in vier niveaus, gaande van N tot N-3. Bovenaan staan de voorzitters van het directiecomité. Zij zijn verantwoordelijk voor het beheer van een federale, of programmatorische overheidsdienst. Vóór de hervorming werden deze nog 'ministeries' genoemd. Enkel het ministerie van Defensie is niet geherstructureerd en gebruikt de oude benaming nog. Er zijn dertien federale overheidsdiensten en vier programmatorische.⁵⁴ Overheidsdiensten kunnen verder opgedeeld zijn in directies en algemene directies die welbepaalde deelopdrachten uitvoeren. Aan het hoofd van een algemene directie staat een directeur-generaal. De FOD Financiën heeft gedecentraliseerde diensten die bestuurd worden door 'gewestelijke directeurs'.⁵⁵ Behalve FOD's en POD's omvat de federale overheid ook wetenschappelijke en parastatale instellingen en openbare instellingen van sociale zekerheid. Leidinggevende functies krijgen daar ook steeds een niveau toegekend.

De niveaus van mandaatfuncties binnen de federale overheid

N	Voorzitter van het directiecomité
N-1	Directeur-generaal
N-2	Directeur
N-3	Gewestelijk directeur

Aangezien het niveau N-3 enkel binnen de FOD Financiën bestaat, weerhouden we de functieniveaus N tot en met N-2 om de aanwezigheid van vrouwen aan de top in de ambtenarij te bestuderen.⁵⁶ Verder laten we het ministerie van Defensie buiten beschouwing, omdat dat een eigen structuur heeft. We maken wel het onderscheid tussen de FOD's en POD's enerzijds en de overige overheidsinstellingen

De indicatoren worden dus:

- ❑ Aandeel vrouwen bij mandaathouders van de federale overheidsdiensten en programmatorische overheidsdiensten
- ❑ Aandeel vrouwen bij mandaathouders van de overige federale overheidsinstellingen

⁵⁴ De volledige lijst is terug te vinden op www.belgium.be.

⁵⁵ Bron: www.fedweb.belgium.be/nl/loopbaanpad/mandaathouders/

⁵⁶ In tegenstelling tot andere hoofdstukken dalen we hier wel enkele niveaus af in de hiërarchie. We kunnen dit doen omdat er geen problemen van vergelijkbaarheid bestaan: alle FOD's en POD's zijn op dezelfde manier gestructureerd. In de media of het bedrijfsleven is dat niet het geval.

12.2 RESULTATEN

Ook bij topambtenaren blijven vrouwen een minderheid uitmaken. Bij de 16 voorzitters van het directiecomité van de federale en programmatorische overheidsdiensten is er maar één vrouw. Bij de overige overheidsinstellingen is de situatie iets minder scheef, daar zijn er vijf vrouwen op de 28 voorzitters. Van de directeurs-generaal is respectievelijk 11% en 9% vrouw. Bij de directeurs is de situatie bij de FOD's en POD's beter met 37% vrouwen, maar bij de overige instellingen – waar dat niveau niet zo frequent voorkomt – is er geen enkele vrouw directeur.

TABEL 44: Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de mandaathouders van de federale en programmatorische overheidsdiensten (2007)

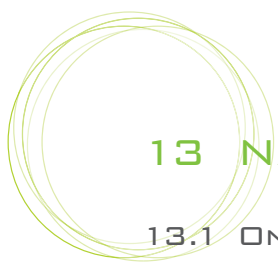
	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Niveau N	1	15	6%	94%
Niveau N-1	11	85	11%	89%
Niveau N-2	11	19	37%	63%
Totaal	23	119	16%	84%

Bron: FOD Personeel & Organisatie

TABEL 45: Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de mandaathouders van de overige federale instellingen (2007)

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Niveau N	5	23	18%	82%
Niveau N-1	1	10	9%	91%
Niveau N-2	0	4	0%	100%
Totaal	6	37	14%	86%

Bron: FOD Personeel & Organisatie



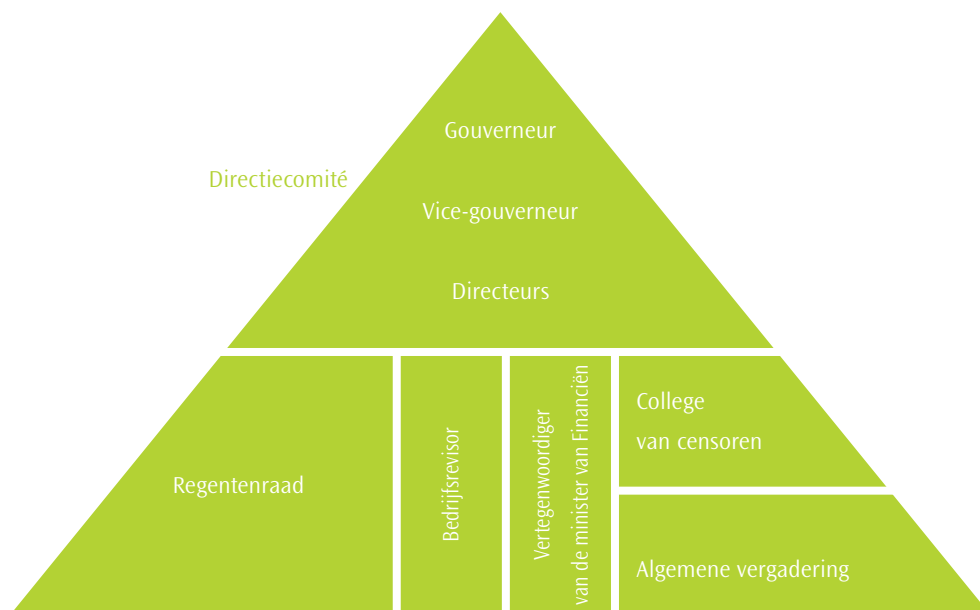
13 NATIONALE BANK VAN BELGIË

13.1 ONTWIKKELING VAN INDICATOREN

De Nationale Bank van België (NBB) is de centrale bank van België. Haar hoofdplicht is zowel nationaal als internationaal de monetaire en financiële stabiliteit (helpen) bewaren. Door de invoering van het Eurosysteem gebeurt dat uiteraard in Europese context. De meest bekende taak van de Nationale Bank is het geld drukken en in omloop brengen, maar ze verzamelt en verspreidt ook statistieken over de Belgische economie en levert financiële diensten aan de Belgische federale staat en de financiële sector.⁵⁷

Hoewel de NBB juridisch gezien een naamloze vennootschap is, heeft ze een eigen statuut, waardoor ze zowel qua rechtspositie, als qua organen en werkingsregels verschilt van andere naamloze vennootschappen. Dit eigen statuut moet garanderen dat het algemeen belang steeds primeert.⁵⁸

De structuur van de Nationale Bank van België kan als volgt worden weergegeven:



Aan het hoofd van de Nationale Bank staat de gouverneur. Hij is voorzitter van het Directiecomité, de Regentenraad en de algemene vergadering. Het Directiecomité beheert de Nationale Bank en bepaalt het beleid. Het bestaat uit de gouverneur en zeven directeurs, waarvan drie Franstalige en vier Nederlandstalige. Eén van de directeurs wordt door de Koning benoemd tot vice-gouverneur. In tegenstelling tot andere naamloze vennootschappen, speelt de algemene vergadering bij de Nationale Bank geen erg belangrijke rol. Het grootste deel van de bevoegdheden die in andere vennootschappen aan de algemene vergadering toebehoren, worden in de Nationale Bank uitgeoefend door de Regentenraad.

⁵⁷ Bron: website van de Nationale Bank van België, www.nbb.be.

⁵⁸ Idem.

De Regentenraad vertegenwoordigt niet de aandeelhouders, maar de Belgische sociaal-economische wereld. Naast de leden van het Directiecomité omvat de Regentenraad tien regenten, waarvan vijf Franstalige en vijf Nederlandstalige. Bij de regenten zijn er drie vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en twee vertegenwoordigers van de vakbonden. Vijf regenten worden voorgedragen door de minister van Financiën. De Nationale Bank wordt gecontroleerd door een bedrijfsrevisor, een vertegenwoordiger van de minister van Financiën en door het College van censoren. Het College van censoren omvat tien leden, waarvan vijf Franstalige en vijf Nederlandstalige. De leden worden verkozen door de algemene vergadering. In de algemene vergadering zetelen alle aandeelhouders. In feite wordt de algemene vergadering niet beschouwd als een deel van de Nationale Bank. Haar bevoegdheden zijn beperkt. De helft van de aandelen van de Nationale Bank zijn in handen van de overheid.⁵⁹

Aangezien het beleid van de Nationale Bank in handen is van het Directiecomité, en de gouverneur en de vice-gouverneur hierbinnen de leidinggevende functies vervullen, worden de indicatoren:

- Aantal vrouwen bij de gouverneur
- Aantal vrouwen bij de vice-gouverneur
- Aantal en aandeel vrouwen bij het Directiecomité

13.2 RESULTATEN

Zowel de gouverneur als de vice-gouverneur van de Nationale Bank zijn mannen. Twee van de acht leden van het Directiecomité zijn vrouwen. Hoewel de vergelijking maar zeer ten dele opgaat, doet de Nationale Bank het dus beter dan de private banksector wat de aanwezigheid van vrouwen aan de top betreft.

TABEL 46: Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de gouverneur, de vice-gouverneur en het Directiecomité van de Nationale Bank

	aantal vrouwen	aantal mannen	aandeel vrouwen	aandeel mannen
Gouverneur	0	1	/	100%
Vice-gouverneur	0	1	/	100%
Directeurs (Directiecomité exclusief gouverneur en vice-gouverneur)	2	4	33,33%	66,67%
Directiecomité (inclusief gouverneur en vice-gouverneur)	2	6	25,00%	75,00%

Bron: Nationale Bank van België

⁵⁹ Idem.



14 SAMENVATTING

Dit rapport geeft een beeld van de aanwezigheid van vrouwen in topfuncties aan de hand van een aantal indicatoren voor verschillende maatschappelijke sectoren. Steeds gaat het om de aanwezigheid van vrouwen in de belangrijkste organen van de belangrijkste organisaties in elke sector. Bij wijze van samenvatting presenteren we hier deze indicatoren in één tabel, al zijn we in deze samenvatting niet volledig. Daarbij hebben we in de mate van het mogelijke zowel aandacht voor de raden van de bestuur als voor het operationele management.

Dit rapport toont aan dat vrouwen aan de top zeldzaam zijn. De top van het bedrijfsleven doet het ronduit slecht. In de raden van bestuur van de Belgische beursgenoteerde bedrijven en de 100 grootste bedrijven die niet op de beurs genoteerd staan vinden we minder dan 10% vrouwen terug. De aanwezigheid van vrouwen aan de top van het operationele management van deze bedrijven is nog veel lager. We bekeken ook enkele subsectoren apart. Hieruit blijkt dat vrouwen iets beter vertegenwoordigd zijn in de raden van bestuur van de 50 grootste bedrijven in de sectoren media en cultuur. In de financiële sector en bij de vijf grootste banken vinden we dan weer heel weinig vrouwelijke bestuurders. Enkel in de culturele sector stijgt het aandeel vrouwelijk gedelegeerd bestuurders boven de 10%. Bij de werkgeversorganisaties ligt het aandeel vrouwen in de door ons geselecteerde bestuursorganen tussen 10% en 15%. De vertegenwoordiging van vrouwen aan de top van de vakbonden ligt een stuk hoger: één vijfde van de vakbondstop is vrouwelijk. We bekeken de media niet alleen vanuit de invalshoek van de omzetcijfers, maar we stelden ook een top 40 samen op basis van de kijk-, lees- en luistercijfers. In deze top 40 ligt het aandeel vrouwen hoger: in 22,5% van de gevallen zijn ze eindverantwoordelijke voor de inhoud; 30% van de verantwoordelijke uitgevers zijn vrouwen. In de raden van bestuur van universiteiten vinden we iets meer dan 19% vrouwen. In de samenwerkingsverbanden van universiteiten en hogescholen – de associaties in Vlaanderen en de académies in Wallonië – ligt het aandeel vrouwen lager, namelijk op 13%. De rectoren van de Vlaamse en Waalse universiteiten zijn overwegend mannen. De ordes van vrije beroepen verschillen onderling sterk: in het bestuur van de Orde van Geneesheren is geen enkele vrouw te bespeuren; bij de architecten en de advocaten vinden we respectievelijk 19% en 11% vrouwen. In de top van de ontwikkelingssamenwerking vinden we, althans wat de raden van bestuur betreft, het meeste vrouwen: 29% van de bestuursleden van de top 15 van de NGO's zijn vrouwen. Maar ook hier zijn vrouwelijke directeurs schaars: in de top 15 vinden we er welgeteld één.

Bij de politieke mandaten vinden we tussen de 25 en de 35 procent vrouwen terug. De uitschieters naar beneden zijn de burgemeesters en de voorzitters van parlementen. De regering van de Franse Gemeenschap doet het een stuk beter. (Of deed dat althans in zijn oorspronkelijke samenstelling). De top van de rechterlijke macht blijft sterk gedomineerd door mannen, met uitzondering van de arbeidshoven. In het leger is nog geen drie procent van de hogere officieren vrouw; met dien verstande dat vrouwen minder dan negen procent uitmaken van de strijdmacht. Bij de topambtenaren van de federale overheid is om en bij de 15 procent vrouw. In het Directiecomité van de Nationale Bank van België vinden we 25 procent vrouwen.

Op basis van deze cijfers kan enkel geconcludeerd worden dat vrouwen anno 2008 sterk ondervertegenwoordigd blijven in besluitvorming.

Bedrijfsleven

	aandeel vrouwen in de raden van bestuur	aandeel vrouwen bij de gedelegeerd bestuurders
Beursgenoteerde bedrijven	6,87%	4,13%
100 grootste niet-beursgenoteerde bedrijven	7,05%	3,03%
50 grootste bedrijven uit de sector media	10,55%	2,18%
50 grootste bedrijven uit de sector cultuur	15,6%	10,71%
50 grootste bedrijven uit de financiële sector	5,84%	4,35%
5 grootste banken	6,06%	0%

Werknemersorganisaties: drie representatieve vakbonden

	aandeel vrouwen in de organen	aandeel vrouwen bij de voorzitters
Hoogste organen	20,83%	0%
Op één na hoogste organen	21,49%	/

Werkgeversorganisaties

	aandeel vrouwen in de raden van bestuur
Lidorganisaties van de Nationale Arbeidsraad	11,51%
Lidorganisaties van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	13,46%
Lidorganisaties van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	14,55%
Lidorganisaties van de Conseil Economique et Social de la Région Wallonne	10,15%

Media

	aandeel vrouwen bij de inhoudsverantwoordelijken	aandeel vrouwen bij de verantwoordelijke uitgevers
Top 40 van mediabedrijven	22,5%	30%

Academische besturen

	aandeel vrouwen in de raden van bestuur	aandeel vrouwen bij de rectoren
Universiteiten	19,29%	6,67%
Associaties en Académies	13,21%	/

Ordes van vrije beroepen

	aandeel vrouwen in de raad van bestuur
Orde van geneesheren (nationale raad)	0%
Orde van architecten (nationale raad)	19,05%
Orde van Vlaamse balies / orde van Franstalige en Duitstalige balies	11,11%

NGO's

	aandeel vrouwen in de raad van bestuur	aandeel vrouwen bij de directeurs
Top 15	29,08%	6,67%

Politieke besluitvorming

	aandeel vrouwen bij mandaten	aandeel vrouwen bij voorzitters
Europees Commissarissen	29,63%	
Federale regering	31,82%	
Vlaamse regering	30,00%	
Regering van de Franse Gemeenschap	66,67%	
Regering van de Duitstalige Gemeenschap	25,00%	
Brusselse Gewestregering	37,50%	
Waalse Gewestregering	33,33%	
Voorzitters van parlementen	14,29%	
Provinciegouverneurs	27,27%	
Provinciaal gedeputeerden	23,23%	
Burgemeesters	9,51%	
Schepenen	30,19%	
Politieke partijen		42,86%

Rechterlijke Macht

	aandeel vrouwen bij eerste voorzitters	aandeel vrouwen bij procureurs-generaal
Hof van Cassatie	0%	0%
Hoven van beroep	0%	20%
Arbeidshoven	40%	/

Strijdmacht

	aandeel vrouwen bij hogere officieren
Landmacht, luchtmacht en marine	2,94%

Federale overheid

	aandeel vrouwen bij mandaathouders
Federale en Programmatorische overheidsdiensten	16,20%
Overige federale overheidsinstellingen	13,95%

Nationale Bank

aandeel vrouwen bij gouverneur	aandeel vrouwen bij directiecomité
0%	25%



BIJLAGEN

BIJLAGE 1: LIJST VAN TOPBEDRIJVEN

BEL20

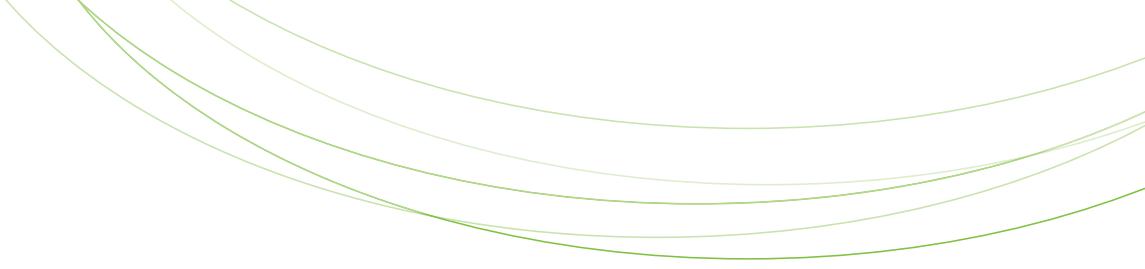
1. KBC GROEP - KBC GROUPE - KBC GROUP - KBC GRUPPE
2. COMPAGNIE NATIONALE A PORTEFEUILLE - NATIONALE PORTEFEUILLEMAATSCHAPPIJ
3. FORTIS SA/NV
4. DEXIA
5. ETABLISSEMENTS FR. COLRUYT - ETABLISSEMENTEN FR. COLRUYT
6. ETABLISSEMENTS DELHAIZE FRERES ET CIE 'LE LION' (GROUPE DELHAIZE)
7. BELGACOM
8. UMICORE
9. AGFA-GEVAERT
10. MOBISTAR
11. N.V. BEKAERT S.A.
12. UCB
13. SOLVAY
14. INBEV
15. COFINIMMO
16. OMEGA PHARMA
17. ACKERMANS EN VAN HAAREN
18. GROUPE BRUXELLES LAMBERT - GROEP BRUSSEL LAMBERT

OVERIGE BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN⁶⁰

19. VPK PACKAGING GROUP
20. BELUGA
21. HENEX
22. AUXIMINES
23. P C B
24. ZENITEL
25. FINANCIERE DE TUBIZE
26. NORD-SUMATRA INVESTISSEMENTS
27. MIKO
28. SUCRERIE ET RAFFINERIE DE L'AFRIQUE CENTRALE
29. BREDERODE
30. MOURY CONSTRUCT
31. BELRECA
32. SOLVAC
33. OXBRIDGE

60 De beursgenoteerde bedrijven staan niet genoteerd op omzet omdat van te veel bedrijven (22) dit gegeven ontbreekt in de Belfirst databank.

34. ERYPLAST
35. PERSONALIZED NURSING SERVICES
36. OPTION TRADING COMPANY
37. KBC PRIVATE EQUITY FUND BIOTECH
38. TELENET GROUP HOLDING
39. PHARCO
40. RHJ INTERNATIONAL
41. DISTRIGAZ - DISTRIGAS
42. D'IETEREN
43. ELIA SYSTEM OPERATOR
44. TESSENDERLO CHEMIE
45. EURONAV
46. BARCO
47. FLUXYS
48. RECTICEL
49. PICANOL
50. ROULARTA MEDIA GROUP
51. DECEUNINCK
52. COMPAGNIE D ENTREPRISES C.F.E.
53. TER BEKE
54. EXMAR MARINE
55. DOLMEN COMPUTER APPLICATIONS
56. SPADEL
57. BRANTANO
58. VAN DE VELDE
59. SOCIETE ANONYME BELGE DE CONSTRUCTIONS AERONAUTIQUES
60. LOTUS BAKERIES
61. SIPEF
62. SYSTEMAT
63. MELEXIS
64. ROSIER
65. EVS BROADCAST EQUIPEMENT
66. DUVEL MOORTGAT
67. CAMPINE N.V.
68. RESILUX
69. SCHEERDERS VAN KERCHOVE'S VERENIGDE FABRIEKEN
70. REAL SOFTWARE
71. PAPETERIES CATALA - PAPIERFABRIEKEN CATALA
72. INTERVEST OFFICES
73. INNOGENETICS
74. EMD MUSIC
75. COMPAGNIE IMMOBILIERE DE BELGIQUE - IMMOBILIEN VENNOOTSCHAP VAN BELGIE
76. QUEST FOR GROWTH (PRIVAK)

- 
77. ION BEAM APPLICATIONS S.A
 78. INTERVEST RETAIL
 79. PORTHUS
 80. FOUNTAIN
 81. KINEPOLIS GROUP
 82. INTEGRATED PRODUCTION AND TEST ENGINEERING
 83. RETAIL ESTATES
 84. MANAGEMENT, CONSULTING AND LIST BROKING SERVICES
 85. HOME INVEST BELGIUM
 86. PUNCH TELEMATIX
 87. G.I.M.V. - INVESTERINGSMAATS. VR VL - SOC. D'INVESTISSEMENT DES
 88. PARC PARADISIO
 89. ECONOCOM GROUP
 90. INTERNATIONAL BRACHYTHERAPY
 91. GALAPAGOS
 92. JENSEN GROUP
 93. PROPHAREX
 94. ICE CONCEPT
 95. SIOEN INDUSTRIES
 96. SERVICEFLATS INVEST
 97. PUNCH INTERNATIONAL
 98. U & I LEARNING
 99. BROUWERIJ - HANDELSMAATSCHAPPIJ - SOCIETE COMMERCIALE DE BRASSERIE
 100. OPTION
 101. SV PATRIMONIA
 102. HAMON
 103. ZETES INDUSTRIES
 104. REIBEL
 105. ICOS VISION SYSTEMS CORPORATION
 106. CIMESCAUT
 107. BELGISCHE SCHEEPVAARTMAATSCHAPPIJ NV
 108. NEWTREE
 109. DE ROUCK GEOMATICS
 110. METRIS
 111. PROXIMEDIA
 112. EPIQ
 113. IMMO - ZENOBE GRAMME
 114. SOFINA
 115. FINEST
 116. SOCIETE FINANCIERE ET DE GESTION TEXAF
 117. ACCENTIS
 118. EVADIX
 119. SPECTOR PHOTO GROUP

120. NEWTON 21 EUROPE
121. TEAM INTERNATIONAL MARKETING
122. ITB-TRADETECH
123. TRANSICS INTERNATIONAL
124. SA FLORIDIENNE NV
125. THINK-MEDIA
126. SAPEC
127. ATENOR GROUP
128. ECODIS
129. MITISKA
130. TIGENIX
131. AIR ENERGY
132. COMPAGNIE DU BOIS SAUVAGE
133. DEFICOM GROUP
134. UNIBRA
135. EMAKINA GROUP
136. CUMERIO
137. COMPAGNIE FINANCIERE DU NEUF COUR
138. IMAGE RECOGNITION INTEGRATED SYSTEMS GROUP

TOP 100 NIET-BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN (GESORTEERD OP OMZET)

1. TOYOTA MOTOR EUROPE
2. PETROFINA
3. ELECTRABEL
4. TOTAL BELGIUM
5. BASF ANTWERPEN
6. ARCELOR STEEL BELGIUM
7. CARREFOUR BELGIUM
8. ELECTROLUX HOME PRODUCTS CORPORATION
9. ELECTRABEL CUSTOMER SOLUTIONS
10. VOLVO CARS
11. UGINE & ALZ BELGIUM
12. CUMERIO BELGIUM
13. BRIDGESTONE EUROPE
14. S.N.C.B. HOLDING
15. VOLVO GROUP BELGIUM
16. BELGACOM MOBILE
17. NAT. MAATSCH. DER BELG. SPOORWEGEN - SOC. NAT. DES CHEMINS DE FER BELGES
18. S.P.E.
19. LA POSTE - DE POST
20. JANSSEN PHARMACEUTICA

- 
21. KUWAIT PETROLEUM - BELGIUM
 22. BOREALIS POLYMERS
 23. BELGIAN SHELL
 24. SAFMARINE CONTAINER LINES
 25. SOLVAY CHEMICALS INTERNATIONAL
 26. GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS
 27. BARRY CALLEBAUT BELGIUM NV
 28. DAIMLERCHRYSLER BELGIUM LUXEMBOURG
 29. AGFA HEALTHCARE
 30. SAPPI EUROPE
 31. ATLAS COPCO AIRPOWER
 32. SONY SERVICE CENTRE (EUROPE) NV
 33. GENERAL MOTORS BELGIUM
 34. MAKRO CASH & CARRY BELGIUM
 35. ROSY BLUE
 36. P.S.A. FINANCE BELUX
 37. PHILIPS INNOVATIVE APPLICATIONS
 38. INFRABEL
 39. DAIKIN EUROPE NV
 40. GB RETAIL ASSOCIATES
 41. INBEV BELGIUM
 42. PIONEER EUROPE
 43. SIEMENS
 44. BELGACOM INTERNATIONAL CARRIER SERVICES
 45. DUFERCO LA LOUVIERE SALES
 46. TATE & LYLE EUROPE
 47. EUROPEAN AIR TRANSPORT
 48. TRAXYS BELGIUM SA/NV
 49. CITROEN BELUX
 50. AW EUROPE
 51. BRITISH AMERICAN TOBACCO BELGIUM
 52. EUROSTAR DIAMOND TRADERS
 53. PEUGEOT BELGIQUE LUXEMBOURG - PEUGEOT BELGIE LUXEMBURG
 54. DAF TRUCKS VLAANDEREN
 55. TELENET
 56. RANDSTAD BELGIUM
 57. TOYOTA TSUSHO EUROPE
 58. THOMAS COOK BELGIUM AFGEKORT THCB
 59. CONTINENTAL BENELUX
 60. COCKERILL SAMBRE
 61. ETABLISSEMENTS L LACROIX FILS
 62. JET-AIR
 63. KOMATSU EUROPE INTERNATIONAL

64. CORA
65. VERBEKE BUNKERING
66. INDUSTRIEEL BELGIUM
67. CNH BELGIUM
68. INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES OF BELGIUM
69. DUFERCO CLABECQ
70. CARGILL
71. TBEL
72. ALCATEL-LUCENT BELL
73. LYFRA
74. CHEVRON PHILLIPS CHEMICALS INTERNATIONAL
75. DELTA AIR TRANSPORT
76. BASE
77. LUKOIL CHEMICAL TRADING
78. FORD MOTOR COMPANY (BELGIUM)
79. LANXESS
80. AGC FLAT GLASS EUROPE
81. POWER TOOLS DISTRIBUTION
82. LUKOIL BELGIUM
83. NYRSTAR BELGIUM
84. SOLVIN
85. METALLO - CHIMIQUE
86. FABRICOM GTI
87. SADACI
88. AGC AUTOMOTIVE EUROPE
89. SOLVIC
90. INEOS
91. BESIX
92. RAFFINERIE TIRLEMONTAISE - TIENSE SUIKERRAFFINADERIJ
93. AMP
94. EXCELEASE
95. BALTA INDUSTRIES
96. VAN HOOL
97. KBC ASSET MANAGEMENT
98. CARSID
99. DREDGING INTERNATIONAL
100. DHL GROUP SERVICES

TOP 50 SECTOR CULTUUR

1. STAGECO BELGIUM
2. LIVE NATION FESTIVALS
3. PROCON EVENT ENGINEERING



4. ANTWERPS SPORTPALEIS
5. VOLVO EVENT MANAGEMENT
6. PRODUCTIONS DU DRAGON
7. BLUE SQUARES PRODUCTION
8. INTERNATIONAL MERCHANDISING PROMOTION AND SERVICES
9. EXPLOITATIE KURSAAL OOSTENDE
10. AXEVEN EVENTCONSULTANTS
11. UNIVERSAL MUSIC PUBLISHING
12. AMANTELIA
13. INTERNATIONAL THEATRICAL SERVICES (EUROPE)
14. SF SANS FRONTIERE
15. SNOW AND ICE EVENTS
16. CHRISTIE S.BELGIUM
17. COMMTECH
18. SOCIETE DE GESTION DU BOIS SAINT-JEAN
19. CAPITALE MUSIC
20. BROUWERIJ LIEFMANS
21. EMI VIRGIN MUSIC PUBLISHING BEL.
22. AUDIOVISUAL PROJECTS INDUSTRY SERVICES
23. CARAIBES
24. MOLINA
25. EUROPE ART & ANTIQUES EVENTS
26. UP TO YOU GROUP
27. HERISEM
28. TAPAGE NOCTURNE
29. I2 CONSULTING OFFICE
30. SLEGTEN ET TOEGEMANN
31. TT OF COURSE
32. VAUDEVILLE
33. HERAD
34. DE CEDERBOOM
35. LAFIG BELGIUM
36. BOULE & BILL INTERNATIONAL
37. GENERAL ESTATES
38. ELENA
39. BALAC'H
40. PERFORMING ARTS SERVICES
41. ENTREPRISES E.T.& CIE
42. KASTEEL HEIZIJDE
43. F.F. GALLERIA
44. GENERAL ESTATE DEVELOPMENT
45. DE WIESBEEKHOEVE
46. PANORAMA BATAILLE DE WATERLOO (1815)

47. IMMO DL
48. ESPACE 3 D
49. CONSERVART
50. FITNESS DROME

TOP 50 SECTOR MEDIA

1. ROULARTA MEDIA GROUP
2. VLAAMSE UITGEVERSMAATSCHAPPIJ
3. VLAAMSE MEDIA MAATSCHAPPIJ
4. DE PERSGROEP PUBLISHING
5. SANOMA MAGAZINES BELGIUM
6. WOLTERS KLUWER BELGIUM
7. T V I
8. SBS BELGIUM
9. DE STREEKKRANT - DE WEEKKRANTGROEP
10. ROSSEL ET CIE
11. SKYNET IMOTION ACTIVITIES
12. EDITIONS DUPUIS
13. BETV
14. DE VLIJT
15. PASSE-PARTOUT
16. EDITIONS DE L'AVENIR
17. DARGAUD - LOMBARD
18. UITGEVERIJ LANNOO
19. EDITIONS CASTERMAN
20. WOESTIJNVIS
21. STANDAARD UITGEVERIJ
22. MEDIAFIN
23. EDITIONS CINE - REVUE
24. ZUIDNEDERLANDSE UITGEVERIJ
25. LES EDITIONS URBAINES
26. BELGIUM TELEVISION
27. SOCIETE D'INFORMATION, D'ANIMATION ET DE DIFFUSION
28. UITGEVERIJ VAN IN
29. SOCIETE DE DISTRIBUTION DU LIVRE CARAVELLE
30. ROULARTA PUBLISHING
31. GRENZ-ECHO
32. EYEWORKS
33. ENDEMOL BELGIE NV
34. LE VIF MAGAZINE
35. DE BOECK & LARCIER
36. KANAKNA PRODUCTIONS

37. JOBAT
38. AGENCE BELGA
39. UITGEVERIJ AVERBODE - EDITIONS AVERBODE
40. BIBLO-ROULARTA MEDICA
41. TVI SERVICES
42. DEMENSEN
43. CMPMEDICA BELGIUM
44. MASS TRANSIT MEDIA
45. STUDIO-A
46. INNOVATEK
47. EDITIONS HEMMA
48. REGIONALE MEDIA MAATSCHAPPIJ
49. BELGOMEDIA
50. OUTSIDE BROADCAST

TOP 50 FINANCIËLE SECTOR

1. P.S.A. FINANCE BELUX
2. KBC ASSET MANAGEMENT
3. FORTIS FINANCE BELGIUM
4. FORTIS INVESTMENT MANAGEMENT BELGIUM
5. ATOS WORLDLINE
6. ING INVESTMENT MANAGEMENT BELGIUM
7. DEXIA ASSET MANAGEMENT BELGIUM
8. SOC. BELGE DE LEASING - SOBELEASE - FIDISCO AUTOLEASE - KBC AUTOLEASE
9. ATHLON CAR LEASE BELGIUM
10. DERBY
11. COMPAGNIE INTERNATIONALE DES WAGONS-LITS ET DU TOURISME
12. PETERCAM
13. KBC LEASE BELGIUM - CERA LEASE
14. ING COMPUTER LEASE BELGIUM
15. KBC SECURITIES
16. FINAUTO
17. MARSH
18. ALPHA CREDIT
19. HAMBURG-MANNHEIMER CONSULTING
20. DEXIA LEASE SERVICES
21. ING CAR (FINANCIAL) LEASE BELGIUM
22. VANBREDIA INTERNATIONAL
23. ACCOR TRB
24. VERZEK. SKANTOOR J. VAN BREDIA & CO - J. VAN BREDIA COURTIER EN
25. DEXIA CREDITS LOGEMENT - DEXIA WOONKREDIETEN - DEXIA WOHNUNGSKREDITE
26. AON BELGIUM

27. DEXIA LEASE BELGIUM
28. ING PRIVATE PORTFOLIO MANAGEMENT
29. FIN - FORCE
30. ISABEL
31. ALPHA CARD
32. AUXIFINA
33. QUEST FOR GROWTH (PRIVAK)
34. DE LAGE LANDEN LEASING
35. DEXIA SOCIETE DE CREDIT - KREDIETMAATSCHAPPIJ - KREDIETEINRICHTUNG
36. CAISSE INTERPROFESSIONNELLE DE DEPOTS ET DE VIREMENTS DE TITRES
37. LELEUX ASSOCIATED BROKERS
38. FIDUCIAIRE DU CREDIT - FIDUCIAIRE VAN HET KREDIET
39. INTERNATIONAL FACTORS
40. LEASE PLAN TRUCK
41. EB . LEASE
42. EURONEXT BRUSSELS
43. COFIDIS
44. FIDEXIS
45. VAN BREDA CAR FINANCE
46. FB BROKERAGE
47. LE TRAVAILLEUR CHEZ LUI
48. INTERSELEX
49. CETELEM BELGIUM
50. FORTIS COMMERCIAL FINANCE



BIJLAGE 2: LIJST TABELLEN

TABEL 1:	Aandeel vrouwen bij beleidsvoerende en hogere functies, directeuren en bedrijfsleiders (ISCO-1) en bij alle functies en het tekort aan vrouwen per 100 leidinggevenden, naar sector (1997, 2000, 2007)	14
TABEL 2:	Verhouding tussen de aanwezigheid van vrouwen bij bedrijfsleiders en hogere kaders en de aanwezigheid van vrouwen op alle functieniveaus, uitgedrukt als index en als percentage (1997, 2000, 2007)	16
TABEL 3:	De verticale segregatie in de sector 'media, cultuur en recreatie' (1997, 2000, 2006)	17
TABEL 4:	Beursgenoteerde ondernemingen met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)	18
TABEL 5:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen (2006)	19
TABEL 6:	Niet-beursgenoteerde topondernemingen met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)	19
TABEL 7:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van niet-beursgenoteerde topondernemingen (2006)	20
TABEL 8:	Topondernemingen uit de mediasector met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)	21
TABEL 9:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van topondernemingen uit de mediasector (2006)	21
TABEL 10:	Topondernemingen uit de culturele sector met geen enkele, 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)	22
TABEL 11:	Aantal en aandeel vrouwen in de raden van bestuur van topondernemingen uit de culturele sector (2006)	22
TABEL 12:	Topondernemingen uit de financiële sector met 1 of meer vrouwen in de raad van bestuur (2006)	22
TABEL 13:	Aantal en aandeel vrouwen in de raden van bestuur van topondernemingen uit de financiële sector (2006)	23
TABEL 14:	Gedelegeerd bestuurders van beursgenoteerde topondernemingen naar geslacht (2006)	23
TABEL 15:	Gedelegeerd bestuurders van niet-beursgenoteerde topondernemingen naar geslacht (2006)	24
TABEL 16:	Gedelegeerd bestuurders van de top 50 in de mediasector, de culturele en de financiële sector en de vijf grootste banken naar geslacht (2006)	24
TABEL 17:	Federale organen van de drie erkende vakbonden volgens het aantal leden	25
TABEL 18:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in het bestuur van de drie representatieve vakbonden (2008)	26
TABEL 19:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Nationale Arbeidsraad (NAR) (2008)	29
TABEL 20:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESR-BHG) (2008)	29
TABEL 21:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) (2008)	29
TABEL 22:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van werkgeversorganisaties die zetelen in de Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) (2008)	29
TABEL 23:	Inhoudsverantwoordelijken in de top 40 van mediabedrijven naar geslacht (2008)	36

TABEL 24:	Verantwoordelijke uitgevers in de top 40 van mediabedrijven naar geslacht (2008)	36
TABEL 25:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de rectoren en in de raden van bestuur van de universiteiten (2008)	41
TABEL 26:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van de Universitaire Associaties en de Académies Universitaires (2008)	41
TABEL 27:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de Orde van Geneesheren (2008)	46
TABEL 28:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de Orde van Architecten (2008)	46
TABEL 29:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de Ordes van de Balies (2008)	47
TABEL 30:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van de top 14 van de NGO's (2006-2007)	50
TABEL 31:	Aantal vrouwelijke en mannelijk directeurs in de top 15 van de NGO's (2008)	50
TABEL 32:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke Europees commissarissen, sinds 1994	52
TABEL 33:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke regeringsleden op federaal niveau, sinds 1944	54
TABEL 34:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke regeringsleden op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau (2004, 2008)	55
TABEL 35:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke parlementsvoorzitters op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau (2008)	56
TABEL 36:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke provinciegouverneurs (2008)	57
TABEL 37:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke provinciaal gedeputeerden, sinds 1994	57
TABEL 38:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke burgemeesters, sinds 1994	58
TABEL 39:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke schepenen, sinds 1994	58
TABEL 40:	Aantal en aandeel vrouwelijke en mannelijke partijvoorzitters (2008)	59
TABEL 41:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de eerste voorzitters van het Hof van Cassatie, de hoven van beroep en de arbeidshoven (2008)	62
TABEL 42:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de procureurs-generaal van het Hof van Cassatie en de hoven van beroep (2008)	62
TABEL 43:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de opperofficieren en hoofdofficieren van het Belgische leger (2008)	64
TABEL 44:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de mandaathouders van de federale en programmatorische overheidsdiensten (2007)	66
TABEL 45:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de mandaathouders van de overige federale instellingen (2007)	66
TABEL 46:	Aantal en aandeel vrouwen en mannen bij de gouverneur, de vice-gouverneur en het Directiecomité van de Nationale Bank	68

LITERATUUR

- Bailly, N. (iGVM)(2008). *De politieke deelname van vrouwen na de verkiezingen van 10 juni 2007*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Belgische corporate governance code. (2004). Brussel: Corporate governance committee.
- Bravo-Boussy, K. (2004). *Une mesure du « succès et carrière » chez les travailleurs en solo*. Montpellier: GREGO, Université de Montpellier 2.
- Davies-Netzey, S. A. (1998). Women above the glass ceiling: perceptions on corporate mobility and strategies for success. *Gender and Society*, 12(3), 339-355.
- Hall-Taylor, B. (1997). The construction of women's management skills and the marginalisation of women in senior management. *Women in Management Review*, 12(7), 255-263.
- Konrad, A. M., & Cannings, K. (1997). The Effects of Gender Role Congruence and Statistical Discrimination on Managerial Advancement. *Human Relations*, 50(10), 1305-1328.
- Landry, S. (1990). Légitimité ou imposture? L'épineuse question du pouvoir des femmes. *Questionnement et pratiques de recherches féministes*.
- Marissal, C. en I. Hansen (2001). *Op weg naar de paritaire democratie. Analyse van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 8 oktober 2000*. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie van de gelijke kansen.
- Meier, P. et al. (2006). *Belgische partijen en seksegelijkheid: een trage maar gestage evolutie? Analyse van de integratie van een genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Melamed, T. (1996). Career Success: An Assessment of a Gender-Specific Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 217-242.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEO's. *Journal of Business Ethics*, 27, 321-334.
- Parkin, D., & Maddock, S. (1995). A gender typology of organizational culture. In C. Itzin & J. Newman (Eds.), *Gender, culture and organizational change* (pp. 68-80). Londen: Routledge.
- Reskin, B., & McBrier, D. (2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 65(2), 210-233.
- Rubin, J. (1997). Gender, Equality and the Culture of Organizational Assessment. *Gender, Work and Organization*, 4(1), 24-34.
- Saint-Charles, J. (2001). *Pouvoir informationnel, structure formelle et réseau émergent dans une organisation, thèse de doctorat*. (Thèse de doctorat). Montréal: Université du Québec à Montréal.
- Schneer, J. A., & Reitman, F. (1995). The Impact of Gender as Managerial Careers Unfold. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 290-315.
- Silvera, R. (2004). *The challenge of mainstreaming for trade unions in Europe: how can trade unions foster gender equality in the workplace and in daily life? Final report of the MSU programme (Mainstreaming and Unions)*: ISERES.
- Steegmans, N. (2003). *Segregatie (M/V) in het Vlaamse hoger onderwijs. Onderschat of overroepen*. Diepenbeek, Antwerpen: Steunpunt gelijke kansenbeleid.
- Stroh, L., Brett, J., & Reilly, A. (1992). All the right stuff: a comparison of female and male managers career progression. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 251-260.

- Valgaeren, E. (2001). *Loopbanen van vrouwen in management en ICT* (literatuurstudie als voorbereiding op een doctoraat). Diepenbeek: SEIN, LUC.
- Valgaeren, E., & Van Haegendoren, M. (2002, 27-31 july 2002). Wanted: professor (female). *The position of women at Belgian universities*. Paper presented at the Women in a knowledge based society. 12th international conference of women engineers and scientists., Ottawa, Canada.
- Women and men in decision-making 2007. (2008). Luxemburg: Eurostat.
- Zandvliet, K. (2002). *Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling benchmark* (onderzoeksrapport). Rotterdam: SEOR BV.



INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN EN MANNEN

